



המוסד לביטוח לאומי  
מינהל המחקר והתכנון והאגף לפיתוח שירותים  
ירושלים, חשוון התשע"א, אוקטובר 2010



## תוכניות תעסוקה עבור נפגעות תקיפה מינית בחיפה ובראשון לציון

פרופ' רבקה לזובסקי  
מיכל היישריק  
עינת יצחק-מונסונגו

מפעלים מיוחדים 144





המוסד לביטוח לאומי  
מינהל המחקר והתכנון והאגף לפיתוח שירותים

## תוכניות תעסוקה עבור נפגעות תקיפה מינית בחיפה ובראשון לציון

פרופ' רבקה לזובסקי  
מיכל היישריק  
עינת יצחק-מונסונגו

**מפעלים מיוחדים 144**

ירושלים, חשוון התשע"א, אוקטובר 2010

[www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)



## פתח דבר

אנו שמחים להגיש לעיונכם דוח המסכם שתי תוכניות תעסוקה עבור נפגעות תקיפה מינית בראשון לציון ובחיפה במימון הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי.

שתי התוכניות הן פרי יוזמתם של המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית במינהל לשילוב חברתי בראשון לציון ושל מרכז הבין תחומי בני ציון בחיפה, בסיוע השירות לנערות וצעירות של משרד הרווחה והשירותים החברתיים. הניסיון המקצועי ותוצאות ההתערבות הביאו למסקנה שיש להתמקד בשיקום התעסוקתי של הנפגעות.

התוכניות פעלו במתכונת ניסיונית בין השנים 2007-2009 בו-זמנית ולוו בידי שני צוותי היגוי שהוקמו לצורך ההפעלה והמעקב.

הדוח מציג את אופן ההתארגנות, את מאפייני האוכלוסייה, את מרכיבי השיקום כולל קביעת מדדים להערכת תהליך העצמה, ואת שיתוף פעולה עם גורמים בקהילה. כמו כן מציג הדוח את מודל העבודה בכל מרכז הכולל הכנה, חיפוש אחר מקום תעסוקה/לימודים, השמה, מעקב ליווי ותמיכה, וסיום ופרידה.

ההתמקדות בתעסוקה לנפגעות תקיפה מינית הביא לשינוי משמעותי בקרב הצוותים המקצועיים במרכזים המטפלים בהן. הצוותים פיתחו תורת עבודה, הרחיבו את הידע המקצועי שלהם וזכו בהכרה מעמיתיהם בקהילה ומהמשרד הרווחה. בעקבות הניסוי הובהרו התנאים למוכנותן של נשים נפגעות תקיפה מינית להשתלב בתעסוקה.

במהלך הניסוי פותחו מענים בהתאם לצורכי הנפגעות, נוסחו נוהלי עבודה מתאימים, נבנתה מערכת תיעוד ומנגנון מעקב לצורך עבודה שוטפת והוגדרו תכנים הכרחיים בסדנת תעסוקה. הסדנה תרמה למשתתפות הן במישור הקוגניטיבי-תעסוקתי-מעשי, הן במישור הרגשי והן במישור החברתי. המשתתפות הדגישו שסדנת התעסוקה וסדנת המעקב עזרו להן להתמודד עם סיטואציות במקום העבודה ובחיים בכלל.

מתוך 71 הנשים שהשתתפו בתוכנית בחיפה (49 בשנה הראשונה ו-22 בשנה השנייה), 45 (63%) עובדות ושלוש מהן גם לומדות. מתוך 67 הנשים שהשתתפו בתוכנית בראשון לציון (26 בשנה הראשונה ו-41 בשנה שנייה) 57 נשים (85%) עובדות.

רוב הנשים פנו לתוכנית לצורך שדרוג התעסוקה או העצמה בתעסוקה ושימור מקום העבודה. מעבר להשתלבות בתעסוקה חשוב להתייחס לתהליך העצמה שהן עברו ולתוצריו, תהליך שהוא גם אמצעי וגם תוצאה.

באופן כללי התוכניות עודדו את המשתתפות לצאת מהמקום הפגוע לעבר תהליכי הבראה, לקחת אחריות על חייהן ולפתח עצמאות. הן רכשו תובנות בתחום הקוגניטיבי וכלים מעשיים בתחום התעסוקה, והן חוו העצמה רגשית וחברתית שבאה לידי ביטוי בהתנהגותן בתעסוקה. במישור התעסוקה תרמו התוכניות בכך שנשים מצאו כיוון תעסוקה וקיבלו כלים להתמודדות עם עמיתים ועם הממונים.

אנו מקווים שמרכזים נוספים בארץ המטפלים בנפגעות תקיפה מינית ירכשו את הכלים הנחוצים לסייע לנפגעות ושיוקצו משאבים לקידום התעסוקה של אוכלוסיית הנפגעות. כך אנו מקווים שנשים נפגעות היכולות להשתקם יזכו לשיקום בתחומים הקוגניטיבי, הרגשי, החברתי, ההתנהגותי והתעסוקתי, ושהן יתמידו בטיפול ויצליחו להתמודד עם הסימפטומים הפוסט טראומטיים גם בהקשר של תעסוקה כדי להשתלב בה בהצלחה.

אנו מלאי הערכה לצוותים המקצועיים ולעומדות בראש המרכזים – גב' אילנה כהן, מנהלת המרכז בראשון לציון, וגב' רונית סדגר, מנהלת המרכז בחיפה – על הובלתן את הפרויקט, מעורבותן ותרומתן לשיקום הנפגעות ולפיתוח הידע בתחום שיקום תעסוקתי של נפגעות תקיפה מינית. אנו מודים לכל החברים שהיו מעורבים בשלבי הגיבוש והחשיבה ובדיונים המעמיקים במהלך ההפעלה.

תודתנו נתונה גם לטניה ליף שליוותה את המרכזים מטעם הקרן למפעלים מיוחדים במסירות, ובמקצועיות ובהשקעה רבה לשם ביצוע התכניות ותיעודן.

אנו מודים לפרופ' רבקה לזובסקי, למיכל היישריק ולעינת יצחק-מונסונגו על תרומתן הרבה בביצוע הליווי המחקרי, בחידוד הנושאים במהלך הדיונים ובהמלצות שסייעו רבות להפעלת המרכזים ולשיקום הנפגעות.

ההישגים של התוכניות הללו היו בין הגורמים שתרמו לפרסום קול קורא של הקרן בנושא שילוב תעסוקתי של נשים מוחלשות. קול קורא זה הניב תוכניות רבות ואנו מקווים שהדוח הנוכחי והמודלים שיפותחו בשנים הקרובות וילוו בהערכה מחקרית יוסיפו לתורת השיקום המתפתחת בתחום השילוב התעסוקתי ומגדר.

שרית בייץ-מוראי  
מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים

## חברי ועדת ההיגוי בחיפה

- גב' רונית סדגר, מנהלת המרכז הרב תחומי "בני ציון"
- גב' נורית שניאורסון, רכזת תעסוקה
- גב' קרן לוי, רכזת תעסוקה
- גב' טניה ליף, מרכזת פרויקטים בקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
- גב' נעמי אדליס, מנהלת השירות הסוציאלי, בית חולים "בני ציון", חיפה
- גב' עדה פליאל-טרוסמן, סגנית מנהלת השירות לנערות וצעירות, משרד הרווחה
- גב' אילנה בן ליש, סגנית ראש מערכת שירותים חברתיים בקהילה
- מר אריאל שכטר, מנהל מוקד תעסוקה עירוני
- גב' אתי פסי, השירות לנערות וצעירות, משרד העבודה והרווחה
- ד"ר אהובה בני, פסיכיאטרית המרכז הרב תחומי
- פרופ' רבקה לזובסקי, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל
- גב' מיכל היישריק-עמוסי, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל
- גב' עינת יצחק-מונסונגו, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל

## חברי ועדת ההיגוי בראשון לציון

- גב' נעמי אחימור, ראש המינהל לשילוב חברתי
- גב' אילנה כהן, מנהלת המרכז לנפגעות תקיפה מינית, מנהלת אגף תמיכה ושילוב וסגנית ראש המינהל לשירות חברתי בראשון לציון
- גב' שרית בייץ-מוראי, מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
- גב' טניה ליף, מרכזת פרויקטים בקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
- גב' עדה פליאל-טרוסמן, סגנית מנהלת השירות לנערות וצעירות, משרד הרווחה
- גב' שוש קרק, מפקחת בשירות לנערות וצעירות, משרד הרווחה
- גב' שוש קפלן, מנהלת היחידה לנערות במצוקה, עיריית ראשון לציון
- גב' חיותה גלזר, מנהלת לשכת התעסוקה, ראשון לציון
- גב' אסתר לוי, מנהלת מחלקת השיקום, ביטוח לאומי
- גב' שרה כץ, רכזת השמה בתוכנית התעסוקה
- גב' עופרה שניידר, עובדת סוציאלית ועובדת ליווי בתוכנית התעסוקה
- פרופ' רבקה לזובסקי, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל
- גב' מיכל היישריק-עמוסי, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל
- גב' עינת יצחק-מונסונגו, חוקרת, המכללה האקדמית בית ברל



## תוכן העניינים

### עמוד

1	מבוא תאורטי: מאפיינים של נשים שעברו תקיפה מינית – טראומה ותוצריה
7	מערך ההערכה
7	שאלות ההערכה
8	אוכלוסיית היעד של התוכנית
9	כלי ההערכה
14	שער ראשון: התוכנית "שילוב תעסוקתי" לנפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי "בני ציון", חיפה
16	תמצית: עיקר הממצאים בחיפה
18	המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי "בני ציון", חיפה
19	ממצאים
19	מהלך התוכנית
19	שלב ההיערכות
24	פרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית
33	שלב ההפעלה
40	מעקב אחר נשים שסיימו את התוכנית בסוף השנה הראשונה
42	תוצרים
42	השמות בתעסוקה/לימודים
47	תוצרים בזיקה לתהליך של העצמה אישית
50	קשיים ודילמות
52	המלצות
54	שער שני: התוכנית "תעסוקה כשיקום אישי וחברתי" לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון
56	תמצית: עיקר הממצאים בראשון לציון
59	המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית, המינהל לשילוב חברתי, ראשון לציון
61	ממצאים
61	שלב ההיערכות
66	פרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית
73	שלב ההפעלה
86	תוצרים
86	השמות בתעסוקה/לימודים
90	תוצרים בזיקה לממדי ההצלחה של תהליך ההעצמה
92	הערכת תרומת התוכנית ושביעות רצון ממנה
94	קשיים ודילמות
96	המלצות

## עמוד

99	סיכום התוכניות בחיפה ובראשון לציון
103	רשימת מקורות
107	נספחים
109	שאלון למשתתפת בתוכנית התעסוקה – שלב ההצטרפות
112	טופס מעקב על הסדנה הקבוצתית
114	דף סיכום לסדנה הקבוצתית
115	שאלון עמדות למשתתפת – סוף התוכנית

## **רשימת לוחות ותרשימים**

## עמוד

9	לוח 1: שאלות ההערכה והכלים למתן תשובות
25	לוח 2: מאפייני רקע אישיים של המשתתפות בעת ההצטרפות לתוכנית
26	לוח 3: סוג התעודה הגבוהה ביותר שברשות המשתתפת בעת ההצטרפות לתוכנית
27	לוח 4: מקורות הכנסה בעת ההצטרפות לתוכנית
27	לוח 5: מאפייני הפגיעה
28	לוח 6: סימפטומים פוסט-טראומטיים שכיחים
29	לוח 7: שכיחות הסימפטומים שמהם סובלות המשתתפות
30	לוח 8: סטאטוס הטיפול הקליני
30	לוח 9: שכיחות באחוזים של מערכות תמיכה והתפלגות על פי אופיין
31	לוח 10: המניעים להצטרפות לתוכנית
42	לוח 11: התפלגות באחוזים של הסטאטוס התעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית
43	לוח 12: הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה
43	לוח 13: הנשים בתוכנית לפי מספר השמות בעבודה לאישה במהלך השתתפותה בתוכנית
44	לוח 14: ההשמות על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית
45	לוח 15: משך זמן התמדה בעבודה הנוכחית
46	לוח 16: תיאור ההשמות בתעסוקה/לימודים על פי היקף המשרה ועיסוק במקצוע הכשרה
46	לוח 17: הסיבות לאי-השמה בעבודה של נשים שהשתתפו בתוכנית
48	לוח 18: שכיחות באחוזים של התקדמות הנשים בתהליך ההעצמה לפי מדדי ההצלחה
62	לוח 19: פירוט המטרות האופרטיביות של התוכנית על פי מסמכי התוכנית, על פי ראינות עם מפעילות ועל פי הנשים המשתתפות בתוכנית
66	לוח 20: מאפייני רקע אישיים של המשתתפות בעת ההצטרפות לתוכנית
68	לוח 21: מקורות הכנסה בעת ההצטרפות לתוכנית
68	לוח 22: מאפייני הפגיעה
69	לוח 23: סימפטומים פוסט-טראומטיים שכיחים
70	לוח 24: הנשים לפי מספר הסימפטומים שמהם הן סובלות
70	לוח 25: שכיחות באחוזים של מערכות תמיכה והתפלגות על פי אופיין

## עמוד

72	לוח 26 : המניעים להצטרפות לתוכנית
87	לוח 27 : התפלגות באחוזים של סטאטוס תעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית
87	לוח 28 : הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה
88	לוח 29 : הנשים לפי מספר השמות לאישה
88	לוח 30 : תיאור ההשמות בתעסוקה על פי היקף המשרה ועיסוק במקצוע הכשרה
89	לוח 31 : ההשמות לנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית
90	לוח 32 : שכיחות באחוזים של התקדמות הנשים בתחום הקוגניטיבי, הרגשי, החברתי וההתנהגותי

## **תרשימים**

34	תרשים 1 מודל העבודה שגובש בסוף שנה ב בתוכנית "שילוב תעסוקתי" לנפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי, חיפה
74	תרשים 2 מודל העבודה שגובש בסוף שנה ב בתוכנית "תעסוקה כשיקום אישי וחברתי", המרכז לנפגעות תקיפה מינית, ראשון לציון



## מבוא תיאורטי : מאפיינים של נשים שעברו תקיפה מינית – טראומה ותוצריה

התעללות מינית היא תופעה חברתית קשה, המקיפה את כל שכבות החברה ללא קשר למצב סוציו-אקונומי, לרמת השכלה, להשקפת עולם או למוצא אתני ודתי. התעללות מינית אין פירושה פגיעה פיזית בלבד אלא גם פגיעה במערך הנפשי: היא ממוטטת את מערכות ההתמודדות המעניקות לאדם שליטה, קשר ומשמעות וגם פוגעת בקשרים החברתיים (זליגמן וסלומון, 2004).

מנתונים שאספו מרכזי הסיוע לתקיפה מינית בשנת 2007 נמצא כי 20% מכלל הקורבנות הם גברים (אדר, 1997), ואילו מספר הנשים הנפגעות גדול פי שלושה (כהן, 1998). על פי הערכות שמרניות אחת מכל חמש נשים באוכלוסייה הכללית מדווחת כי עברה התעללות מינית בילדותה לעומת אחד מכל שבעה גברים שהיה קורבן של פגיעה מינית בילדותו. כמו כן התקבלו 1,630 פניות של נפגעות גילוי עריות מתוך 8,729 פניות חדשות (אתר איגוד מרכזי הסיוע). בקרב אוכלוסייה הנזקקת לשירותים פסיכיאטרים שיעור הנפגעים גבוה יותר מאשר באוכלוסייה הכללית – יותר מ-50% (זליגמן, 2003).

מעשים של תקיפה מינית נמצאים על רצף של דרגות חומרה, החל מפגיעות בילדות וילדים על ידי קרובי משפחה או זרים, דרך אונס על ידי מכרים או זרים, וכלה בקשת רחבה של מעשים מגונים, הטרדות מיניות ועוד. מידת הנזק לקורבן נקבעת לפי מאפייני הפגיעה, משך זמן הפגיעה, נתונים אישיים של הנפגעות כגון גיל, משאבים נפשיים וכן מאפיינים נסיבתיים, כמו מידת הקרבה שבין הפוגע לנפגעת, התייחסות הסביבה למעשים אלה ועוד (בלן-אלפון, 2008).

הביטוי החמור ביותר לניצול של מבוגר את האמון שנותן בו הילד הוא גילוי עריות. אחד המאפיינים של עבירות מין במשפחה היא **חשיפה ודיווח מאוחרים** של ביצוע העבירות, לעתים לאחר שנים רבות. הגורמים להימנעות מדיווח הם הטאבו על מין וגילוי עריות, ערכים אוניברסאליים של כיבוד אב ואם וגם הפחד או האיום באלימות מצד התוקף אם לא יישמר ה"סוד". נוסף על כך, מנגנוני הגנה (כמו הדחקה) גורמים לכך שאירועים טראומטיים מסוג זה עולים למודעות רק כמה שנים לאחר המעשה. מניעים שונים מביאים את הקורבן (בדרך כלל – אישה) לחשוף את הפגיעה בה. יש שמגיעות לטיפול נפשי בגלל תסמינים רגשיים פוסט-טראומטיים; ויש שמגיעות לטיפול בגלל זיכרונות מודחקים העולים אל המודעות בעקבות אירועים חיצוניים, כגון מות התוקף, לידת בת, היחשפות לפגיעה נוספת וכו'.

הפגיעה המינית גורמת אצל הקורבן לטראומה ולתופעות פוסט-טראומטיות. אדר (1997) מציינת כי טראומה בילדות היא תוצאה של פגיעה פתאומית אחת או רצף של פגיעות המביאות את הקורבן לידי מצב זמני של חוסר אונים. הפגיעות ממוטטות את מנגנוני ההגנה ואמצעי ההתמודדות הנורמטיביים של הקורבן. בהתפתחות נורמאלית כשירותו הגדלה של הילד ויכולת היוזמה שלו מחזקות את דימויו העצמי החיובי. פתרון לקוי של הקונפליקטים ההתפתחותיים הנורמאליים בקשר ליוזמה ולכשירות מוליד רגשות אשם ונחיתות. אירועים טראומטיים מעצם הגדרתם מסכלים כל יוזמה ומוחצים תחתיהם את כשירות היחיד. יהיו אשר יהיו גבורתו ותושייתו, אין די

בפעולותיו למנוע את האסון. כמעט כל הנפגעים מרגישים אשמה ונחיתות במבט לאחור כאשר הם סוקרים ושופטים את התנהגותם בזמן האירוע הטראומתי (Herman, 1997).

הספרות המחקרית בנושא התסמונת הפוסט-טראומטית (PTSD-Post Traumatic Stress Disorder) מלמדת שנפגעות אלימות מינית סובלות מן ההשלכות של האירוע הטראומטי, בין שמדובר באירוע חד-פעמי בין שמדובר באירועים מתמשכים. לאחר אירוע או אירועים טראומטיים הנפגעות עלולות לפתח תגובות פוסט-טראומטיות המטביעות את חותמן ברמה הפיזיולוגית, ברמה הקוגניטיבית, ברמה הרגשית וברמה ההתנהגותית ופוגעות בתפקוד ובאיכות החיים של הקורבן בטווח המיידי ובטווח הארוך (שפירא-ברמן, 2003; Filipas & Ullman, 2006; Bonanno, 2004).

תסמונת פוסט-טראומטית כוללת הפרעות דיסוציאטיביות, הפרעות פסיכולוגיות, הפרעות סומאטיות, פגיעה עצמית, נטייה לאובדנות, התמכרויות לסמים ואלכוהול ועוד. הפגיעות מתבטאות בכל תחום חיים אפשרי: בעיות משפחתיות קשות, חוסר הסתגלות חברתית, קשיים ביכולת התמדה, נשירה ממקומות עבודה, נשירה מלימודים, הסתגרות, בריחה מהבית ומעורבות ב'חיי רחוב' וכן יחסי אנוש לקויים (לוגסי, 2007; O'Brien, Henderson & Cohen et al., 2007; Bateman, 2007).

יש לציין את הבעיה הייחודית של הנשים שעברו תקיפה מינית המאופיינת במה שמכונה היום **Complex PTSD (C-PTSD)** – הפרעה פוסט-טראומטית מורכבת, הקרויה לעתים גם **Disorder of Extreme Stress** (הפרעה של לחץ קיצוני). מונח זה הוצע על ידי ג'ודית הרמן, חוקרת מאוניברסיטת הרוורד (Herman, 1997) ונועד לתאר מצב של טראומה כרונית הנמשך תקופה ארוכה (חודשים ושנים). הפרעה קלינית זו נובעת מחשיפה ממושכת לטראומה חברתית ו/או בין-אישית. ההבחנה בין PTSD לבין C-PTSD הוצעה משום שהמונח C-PTSD מתאר במדויק יותר את ההשפעה השלילית המקיפה של טראומה כרונית.

הרמן (Herman, 1997), החוקרת מנקודת מבט פמיניסטית, מוחה על האבחנה של חלק מהמערכת הטיפולית המאבחנת את הנפגעות כסובלות מהפרעת אישיות גבולית ומתעלמת מכך שהן בעצם סובלות מהפרעה פוסט-טראומטית. אמנם האבחנה של הפרעת אישיות גבולית אובחנה בשיעור גבוה יותר אצל מבוגרים שעברו פגיעה מינית בילדות (בר-גיא ושליו, 2001), אך אבחנה זו מעוררת הסתייגות אצל רבים מאנשי המקצוע העוסקים בתחום בריאות הנפש. הם רואים בתסמינים הללו תוצאה של טראומה ממושכת לאורך הילדות, ולכן חולקים על תיוגן של נשים אלה כבעלות הפרעת אישיות; יתרה מזו, הם דורשים להכיר בכך שמדובר בהפרעה פוסט-טראומטית (בן אמיתי, 2007).

יש עדיין חילוקי דעות לגבי ההבדל בין PTSD לבין C-PTSD: האם מדובר בווריאציה של ההפרעה הראשונה או בהפרעה נפשית אחרת. את ההגדרה של הסינדרום המורכב הציעה האגודה

הפסיכיאטרית האמריקאית בתחילת שנות ה-90. יש לציין כי אף על פי שאבחנה זו עדיין לא קיבלה הכרה פסיכיאטרית ממשדית, היא הפכה שגורה בקרב אנשי המקצוע בתחום, ויש תוכניות להציע את רישום ה-C-PTSD כדיאגנוזה מובחנת לדיאגנוזות של הפרעות אישיות במהדורה העתידית של ה-DSM על סמך עדויות וניסיון קליני (Ford, 2007).

סינדרום ה-C-PTSD כולל כמה מאפייני ליבה, כגון פיצול (פרגמנטציה) פסיכולוגי, אובדן תחושה של ביטחון, של אמון ושל ערך עצמי וכן נטייה לקורבנות חוזרת, ובייחוד – אובדן תחושה קוהרנטית של העצמי (Van der Kolk et al., 2005). אחד הקריטריונים לאבחון ה-C-PTSD הוא שהפרט נתון במשך תקופה ממושכת בשליטה מלאה של הפוגע ללא אפשרות לברוח. למשל, קורבנות פגיעה מינית, נשים בבתי זונות, קורבנות אלימות מתמשכת במשפחה, אסירי מלחמה, קורבנות במחנות ריכוז. קריטריון נוסף הוא הסימפטומים שנוטים להופיע בעקבות קורבנות ממושכת. להלן פירוט הסימפטומים שדיווחו עליהם החוקרים (Herman, 1997; Ford, 2007):

- **קשיים ושינויים בוויסות רגשות**, כגון עצבות, דיכאון, מחשבות אובדניות, התפרצויות זעם, או כעס סמוי (שהוא מאפיין התנהגות פסיבית-אגרסיבית). קושי בוויסות רגשי גורם לשינויים קיצוניים ברגשות כך שהפרט לעולם אינו יכול לצפות מה יחוש ברגע הבא. הרגשות יכולים להיות קיצוניים מאוד בעוצמתם (אימה, כעס, ייאוש, אשמה משתקת, בושה, שנאה עצמית). הפרט מתקשה להתגבר על מצוקתו ומאבד את היכולת לחשוב בצורה בהירה לאורך זמן רב, גם כאשר הוא מנסה להירגע או כשאנשים אחרים מנסים להעניק לו תמיכה ועידוד. מצב זה דומה למצוקה ולחוסר נחמה שילדים צעירים חווים, כשאין ביכולתם ליצור קשר בטוח עם דמויות משמעותיות ראשוניות בחייהם.
- **שינויים בתודעה**, כגון שכחה של אירועים טראומטיים, חוויה מחדש של אירועים טראומטיים או אפיזודות של דיסוציאציה שבמהלכן הפרט חש מנותק מהתהליכים המנטאליים שלו ומגופו. הוא מרגיש מנותק מעצמו, ממחשבותיו, מרגשותיו ומסביבתו, וכאשר תופעה זו נמשכת הוא חש חוסר שליטה בעצמו. דיסוציאציה היא מצב של "עומס יתר" ביולוגי, רגשי וקוגניטיבי. בעיה זו חוזרת ונשנית כאשר מקורה בטראומה בילדות.
- **שינויים בתפיסה עצמית**, כגון תחושות של חוסר אונים, בושה, אשמה, סטיגמה ותחושות של שוני מבני אדם אחרים.
- **שינויים בתפיסת הפוגע**, כגון ייחוס כוח מוחלט לפוגע או דאגה בנוגע ליחסים עם הפוגע, כולל מחשבות נקם.
- **שינויים ביחסים עם אחרים**, למשל תחושת בידוד, חוסר אמון או חיפוש ממושך אחר מושיע.
- **שינויים במערכת המשמעויות**, למשל אובדן היכולת להאמין או תחושה של חוסר תקווה וייאוש.

תגובות נוספות של אנשים הסובלים מ-C-PTSD הן הימנעות מחשיבה או דיבור על נושאים הקשורים לטראומה, שימוש באלכוהול ובסמים כדי להימנע ממחשבות ורגשות הקשורים לטראומה (או לאובדן תחושה); ויש קורבנות הנוטים לצורות שונות של פגיעה בעצמם (Cook et al., 2005).

יש המדגישים נוסף על הסימפטומים שלעיל גם את הסימפטומים הפיזיים של C-PTSD המבטאים התמודדות גופנית עם הטראומה (Roth et al., 1997). כך למשל, חוקרים התפתחותיים גורסים ששינויים במוח ושינויים הורמונאליים יכולים להתרחש כתוצאה מחשיפה מוקדמת וממושכת לטראומה. שינויים אלה גורמים לקשיים בזיכרון, בלמידה, בוויסות הרגשות ולמשברים בבריאות הגופנית. אנשים הסובלים מ-C-PTSD נוטים להתלונן על כך שהגוף שלהם 'מפורק', פגוע או מתפרק' ועל כך שהם חשים ב"כאב מתמיד", אף על פי שברוב המקרים לא מדובר בבעיות שמקורן פיזי. כאשר הטיפול התרופתי אינו משיג את יעדיו, והמטופל רואה בבעיותיו הפיזיות מוקד עיקרי לדאגה בחייו, יש כאן סממן של C-PTSD. כאשר לכל אלה מתווספים סביבה ביתית הרסנית או היעדר סביבה תומכת, שינויים אלה עלולים להביא לקשיים התנהגותיים (אימפולסיביות, אגרסיביות, התנהגות מינית של acting-out ועוד), לקשיים רגשיים (זעם גדול, דיכאון או פאניקה) ולקשיים מנטאליים (פיזור קיצוני במחשבות, דיסוציאציה, אמנסיה).

כשמדובר בטראומה שמקורה בתקיפה מינית ממושכת, הנפגעות חוות את עצמן כאובייקט – כ"כלי" עבור התוקפים. לכן אחת ממטרות הטיפול והשיקום היא להשיב להן את תחושת הסובייקט. מטרה נוספת היא התמודדות של הנפגעות עם הפחד מהצלחה. במקרים של הצלחה בטיפול הקליני ובמציאת עבודה יש שהן חוששות לממש הישגים אלה. למשל אישה שכמעט סיימה את לימודי התואר האקדמי – אך אינה מסיימת אותם; או נפגעת שעוזבת את מקום עבודתה משהחלה להצליח. הסיבה לכך נעוצה בתחושת ערך עצמי נמוך וגם בקושי להתמודד עם חוויה של הצלחה: הן אינן מסוגלות להתמודד עמה מאחר שיש מה להפסיד – מצב שהוא בלתי מוכר להן. הכאב לעומת זאת הוא מצב מוכר ולכן הן יכולות להתמודד עמו. תחושת הערך העצמי חלשה כל כך ולכן הן מתקשות להתמודד עם דברים חדשים. כמו כן הן חשות סכנה הקשורה גם לתחושת הקורבנות החוזרת (re-victimization). לכן לשאלה מדוע הן חוזרות להיות קורבן לפגיעות מיניות, התשובה היא שזה מצב שמוכר להן, זו ההוויה שלהן, ובה הן יודעות איך להתנהל.

פורד (Ford, 2007) מסכם ואומר שכתוצאה משילוב של אי וויסות רגשי, דיסוציאציה חוזרת ומשברים גופניים, אנשים הסובלים מ-Complex PTSD סובלים מקשיים בהערכה עצמית, ביחסי אנוש ובמציאת משמעות לחייהם. לעתים קרובות הם נוטים להתנהג באופן שמסכן אותן (כגון: מריבות, תאונות דרכים, קיום יחסי מין לא מוגנים). הם סובלים משינויים קיצוניים ביחסי אנוש ולרוב חשים שהחיים חסרי טעם ותקווה. כאשר התקיפה נעשתה במתכוון, יכולות להתפתח גם תחושות מתמשכות של שנאה, פחד או סימפטיה כלפי התוקף.

יש הסבורים שחלק ניכר מנפגעות תקיפה מינית סובלות מהסינדרום המורכב (C-PTSD). נפגעות אלה עברו התעללות מינית ממושכת בילדותן, שלרוב לא טופלה במשך שנים רבות, וכתוצאה מכך התפתח אצלן מבנה אישיות פגוע (ולא רק מערך של סימפטומים). כאמור, הפרעת ה-C-PTSD



פוגעת ביכולת האדם לתפקד במצבים חברתיים ומתבטאת בין השאר באי-יציבות תעסוקתית, בעיות בחיי נישואין, בגירושין, ובקשרים לקויים עם המשפחה והחברים (Fairbrother & Rachman, 2006). מכאן שנערות ונשים, שנפגעו פגיעה מינית ומנותקות מהמערכת החברתית והמשפחתית, נמצאות בסיכון גבוה. במקרים רבים הנשים האלה אינן מצליחות להשתלב בהכשרה מקצועית, בלימודים אקדמיים או בשוק העבודה בשל חוסר יכולתן להתמיד במשימות. וגם כאשר הן עובדות מדובר לעתים קרובות בעבודות שאינן הולמות את כישוריהן והן נושרות ממעגל העבודה לאחר תקופה קצרה או מחליפות מקום עבודה. חוקרים טוענים שהסימפטומים הפוסט-טראומטיים פוגעים בהלימה בין הפרט לסביבה ויוצרים דפוס התנהגות בלתי יציב, סיבולת מופחתת ללחצים ורמת אנרגיה מופחתת. **סימפטומים אלה משפיעים על יכולת הפרט בארבעה תחומים רלבנטיים לתפקוד התעסוקתי: (1) הבנה וזכירה. (2) ריכוז והתמדה. (3) אינטראקציה חברתית. (4) הסתגלות** (Strauser & Lustig, 2001).

בשל מצבן הנפשי הנפגעות אינן מצליחות להשתכר למחייתן ומתקיימות מקצבאות הביטוח הלאומי. כמו כן היעדר עצמאות כלכלית מביא נשים לבחור בבני זוג אלימים, להישאר במשפחות ובמערכות יחסים אלימות ולחזור אליהן גם כאשר עזבו. הן סובלות במשך שנים רבות מאלימות מתמשכת ואינן מבקשות סיוע גם בשל חששן שמצבה הכלכלי של משפחתן יוחמר וגם בשל חוסר תמיכה כלכלית וחברתית. על רקע זה, בולט הצורך לתת מענה טיפולי פסיכו-סוציאלי מקיף לקורבנות. נשים אלה זקוקות לתמיכה ולהבנה, ובעיקר לליווי טיפולי ארוך טווח.

נוסף על כך הן זקוקות למסגרות לימודים להכשרה ולתעסוקה. בתחום התעסוקה הן זקוקות לליווי ולתמיכה עד להשתלבותן בעבודה. יש צורך בהכנה לתעסוקה, באיתור מקומות הכשרה מתאימים, בליווי במהלך ההכשרה ובליווי פרטני וקבוצתי בתקופת העבודה הראשונה. יש צורך לתת מענה דיפרנציאלי לכל אישה בהתאם ליכולותיה, קשייה ומצבה הכלכלי. לב-ויזל (2007) גורסת כי ההתמודדות עם פגיעה מינית תלויה במשאבים האישיים של המטופלת והם נחלקים לשתי קבוצות:

**משאבים חברתיים:** סביבה ראשונית – משפחה, חברים. סביבה משנית – סוכנויות, גופי ציבור, מטפלים. אחד המשאבים העיקריים להתמודדות והחלמה היא תמיכה חברתית לאחר הפגיעה המסייעת בתהליך ההסתגלות מחדש. באין תמיכה של אנשים משמעותיים יכולת ההסתגלות קשה יותר.

**משאבים אישיותיים:** אישיותו, תכונותיו ונטיותיו של הפרט, כגון חוסן אישי; מיקוד שליטה: תפיסת האדם את עצמו כשולט בעתידו ובגורלו; תחושת קוהרנטיות: אמונה של הפרט ביכולתו לנבא ולצפות מראש רצף הגיוני של אירועים מתוך תחושה שאלה יתפתחו לטובה ככל האפשר; ותחושת יכולת: אמונה ביכולת הפרט מחד והכרה בסדר ובמשמעות של סביבתו החברתית מאידך.

מכל האמור לעיל עולה כי יש לסייע לנפגעות תקיפה מינית לעצב מחדש את אישיותן. יש לעזור להן לפתח זהות שאיננה תוצר של הפגיעה אלא זהות מובחנת מהפגיעה – וכך לא הפגיעה מכתיבה את חייה של האישה אלא היא עצמה. הטראומה יוצרת אצל הנפגעות שינוי בדפוסי חשיבה, המציאות נראית בעיניהן קטסטרופאלית והן חשות חוסר אמון בסיסי בסביבה. לכן יצירת קשר בין-אישי ואמון יכולים לחלץ את הנפגעות ממעגל הקסמים שהן נתונות בו.

## מערך ההערכה

מטרת מחקר ההערכה המעצבת המוצג להלן הוא בראש ובראשונה לספק משוב (לשמש 'מראה') לתוכנית, לאתר נקודות חוזק וחולשה, למפות גורמים מקדמים ומעכבים ולספק את המידע עליהם למפעילי התוכנית ויוזמיה. הערכה מסוג זה מתבססת לרוב על הערכת תהליכים ומשמשת גם ביטוי לאחריותיות (accountability) ולמידה ארגונית (פרידמן, 2005). גישת הערכה המעצבת מתאפיינת בעידוד אינטראקציה עם מפעילי התוכנית והיא מומלצת בעת תמיכה בשינויים מערכתיים כדי להרחיב את שיתוף הפעולה בין מגוון של ארגונים, קבוצות ולהביא להעצמתם (Reboloso et al., 2005). נוסף על כך, הערכה של תוכניות לשילוב תעסוקתי של נפגעות תקיפה מינית מאפשרת לבדוק האם המטרות של התוכניות הושגו מבחינת התרומה להשתלבות תעסוקתית וחברתית, להעצמת הנפגעות ולשיקומן ולרווחתן הכללית.

להלן נציג את שאלות ההערכה, אוכלוסיית היעד, הנחקרים וכלי ההערכה (בשני המרכזים) שבאמצעותם נאספו הנתונים וכן את דרכי עיבוד הנתונים.

### שאלות ההערכה

שאלות ההערכה מתייחסות לתנאים המוקדמים של התוכניות וההיערכות שנעשתה לקראתן, לתהליך של הפעלת התוכניות ולתוצרים של התוכניות. שאלות ההערכה נועדו לבחון את אופן "תרגומו" של חזון התוכניות ומימושו הלכה למעשה. להלן פירוט שאלות ההערכה שבהן התמקדנו בכל אחת מהתוכניות:

### תנאים מוקדמים

1. מהם הרציונל והמטרות של התוכנית ומדדי ההצלחה שהוגדרו מראש להערכתה?
2. מהם מאפייני הנשים המשתתפות בכל תוכנית (מאפייני רקע אישיים, מאפייני הפגיעה וסממניה הפוסט-טראומטיים, קיומן של מערכות תמיכה ואופייני)?
3. אילו פעולות הכנה נעשו לקראת הפעלת התוכנית: היערכות מקצועית, מנהלית, תקציבית ומחקרית; איתור צרכים וציפיות של המשתתפות; קשרים עם גורמים בקהילה וכן הקשר בין פעולות אלה להפעלה, קרי – התוכנית המוצעת.

### תהליכי הפעלת התוכנית

1. כיצד תורגמו מטרות התוכנית לעשייה בשטח (תוכנית העבודה, מודל ההפעלה ואבני הדרך שלו, תשומות ושירותים, היקף הפעילות, לוח זמנים, הגדרת התפקידים של כל המעורבים בתוכנית וביצועם בפועל, פעילות מול גורמים בקהילה, תיאום ומעקב, אופן השימוש בתקציב וחלוקתו לצרכים השונים)?
2. מהם הגורמים המקדמים (הצלחות) והגורמים הבולמים (קשיים ודילמות) בהפעלת התוכנית?

## תוצרים

1. מהם תוצרי התוכנית ועד כמה הם קידמו את השגת מטרות התוכנית?
2. האם היו לתוכנית תוצרים נוספים או תוצרי לוואי?
3. כיצד מוערכת התרומה של התוכנית ושביעות הרצון ממנה?

## **אוכלוסיית היעד של התוכנית**

### **1. חיפה**

- ◆ התוכנית מיועדת לכ-60 נשים ונערות בנות 17-50 מאזור חיפה והצפון, הן נשים המטופלות במרכז הרב תחומי בבית החולים "בני ציון" והן נשים המופנות על ידי גורמים טיפוליים בקהילה.
- ◆ מדובר בנערות ובנשים שאינן מצליחות להשתלב בעצמן בלימודים או בתעסוקה.
- ◆ הנשים מופנות לתוכנית לאחר שהשלימו את שלב הייצוב ו/או עיבוד הטראומה, כאשר הושגה הפחתה משמעותית של הסימפטומים הפוסט-טראומטיים, הבנה טובה יותר של השפעות הטראומה ובחירה באפשרות להתחיל בשיקום תעסוקתי.
- ◆ בשנה הראשונה נכנסו לתוכנית 49 נשים. בשנה השנייה (עד סיום איסוף הנתונים ביוני 2009) הצטרפו 22 נשים. סך הכול: **71 נשים**.

הנתונים במרכז הרב תחומי בחיפה נאספו מהנבדקים הבאים:

- 1) מובילי התוכנית ומפעיליה מתוך המרכז ומהקהילה: מנהלת המרכז לנפגעות תקיפה מינית, רכזות תוכנית התעסוקה, מנהל מוקד התעסוקה העירוני בחיפה, הפסיכיאטרית של המרכז הרב תחומי.
- 2) הנשים שהשתתפו בתוכנית: שלוש נשים רואיינו בשלב הראשוני של התוכנית וחמש נוספות לקראת סיום שנת הפעילות השנייה. המידע לגבי שאר הנשים התקבל באמצעות שאלונים שמילאו בעצמן או באמצעות מפעילות התוכנית.

### **2. ראשון לציון**

- ◆ אוכלוסיית היעד של התוכנית היא כל המטופלות במרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון האמורות להשתלב בנקודות זמן שונות בתוכנית התעסוקה. ממסמכי התוכנית בשלב ההיערכות (מסמכים שחולקו בישיבה הראשונה של ועדת ההיגוי ב-2.2.07) עולה שהתוכנית אמורה לכלול מדי שנה 60 נשים בגיל 18-55, שנפגעו מתקיפה מינית בילדות, בעבר הקרוב או בהווה. לתוכנית יתקבלו נשים שתהיינה בטיפול אינטנסיבי לפחות חצי שנה ותהיינה "מוכנות לתהליך השיקום" (דברי מנהלת המרכז), וכן עליהן להתחייב להשתתף במרכיבי התוכנית האישית.
- ◆ בשנה הראשונה נרשמו 57 נשים שנחשבו מתאימות, טווח הגילים שלהן נע בין 20-56. 3 נשים פרשו מהתוכנית ו-7 נשים לא השתתפו כלל. מספר הנשים שסיימו בשנה הראשונה הוא 47.

◆ בשנה השנייה השתתפו בתוכנית 41 נשים: 20 הצטרפו בשנה השנייה, 21 המשיכו מהשנה הראשונה לשנייה והן מופיעות בדוח של סיום השנה הראשונה. סך הכול: **67 נשים**.

הנתונים במרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון נאספו מהנבדקים הבאים:  
 (1) מובילי התוכנית ומפעיליה מתוך המרכז והקהילה: מנהלת המרכז לנפגעות תקיפה מינית, עובדת ההשמה, העובדת הסוציאלית לליווי פרטני, המטפלות הקליניות במרכז, המנכ"לית עמותת "רוח נשית" (בתחילת השנה הראשונה), המנחה של סדנת התעסוקה (מחזור א), המאמנת הקבוצתית בסדנת התעסוקה (מחזור ב), 12 מאמנות אישיות, רכזת המאמנות האישיות, ומדריכה של המאמנות האישיות (שנה א).

(2) הנשים שקיבלו את השירות: 3 נשים רואיינו בשלב הראשוני של התוכנית ו-3 נוספות לקראת סיום שנת הפעילות השנייה. המידע על שאר הנשים התקבל באמצעות שאלונים שמילאו בעצמן או באמצעות מפעילות התוכנית.

### כלי ההערכה

נתוני ההערכה נאספו ממסמכים, מראיונות, מתצפיות ומשאלונים. צוות ההערכה סייע בעדכון ובהתאמה של טופסי קבלה ומעקב קיימים, ונבנו טפסים ושאלונים אחרים בהתאם למטרות התוכנית וצרכיה. נבנה מאגר נתונים ממוחשב של המשתתפות בתוכנית, שהתעדכן תדיר במהלך ההפעלה. נתונים אלה נותחו ועובדו על ידי צוות ההערכה בגישות מחקריות כמותיות ואיכותיות, בהתאם לאופיים.

לוח 1 מפרט את הכלים שבהם השתמשנו לאיסוף הנתונים בהתאם לשאלות ההערכה.

**לוח 1: שאלות ההערכה והכלים למתן התשובות**

מאגר ממוחשב	תצפיות	שאלונים	ראיונות	מסמכים	שלב הפעלת התוכנית
<b>תנאים מוקדמים</b>					
		+	+	+	1. רציונל, מטרות ומדדי הצלחה
		+	+	+	2. מאפייני הנשים
	+		+	+	3. פעולות הכנה לקראת הפעלת התוכנית
<b>הפעלת התוכנית</b>					
		+	+	+	1. תרגום המטרות במודל עבודה
		+	+	+	2. גורמים מקדמים וגורמים בולמים
<b>תוצרים</b>					
	+	+	+	+	1. קידום המטרות
		+	+	+	2. תוצרים נוספים/לוואי
		+	+	+	3. תרומה ושביעות רצון

### ראיונות עומק עם דמויות מפתח בתוכנית

בסך הכול התקיימו בחיפה עשרים ראיונות פורמאליים מובנים למחצה וכן ראיונות מזדמנים בלתי פורמאליים.

בראשון לציון התקיימו 24 ראיונות פורמאליים מובנים למחצה נוסף על הראיונות הבלתי פורמאליים.

### מעקב שוטף אחר ביצוע התוכנית

התקיים קשר מתמיד, תכוף והדוק עם מפעילות התוכנית, בעיקר עם מנהלות שני המרכזים, עם רכזות התעסוקה בחיפה ועובדת ההשמה ועובדת ליווי פרטני בראשון לציון (מפגשי עבודה פנים אל פנים, שיחות טלפון והתכתבות בדואר אלקטרוני). קשר זה תרם למעקב, להתעדכנות, ולמתן משוב שוטף, תוך הפקת לקחים מההתנסות.

### בניית מאגר ממוחשב של נתונים

בנינו מאגר ממוחשב של נתונים לכל תוכנית, הכולל נתונים על כל אחת מהמשתתפות. כללי האתיקה באשר לשימוש במאגר נשמרו בקפדנות. נתוני המשתתפות נרשמו על פי קוד ולא על פי שם על מנת לשמור על עקרון הפרטיות וסודיות המידע. הנתונים כללו מאפייני רקע, כגון: גיל, מצב משפחתי, השכלה, רקע תעסוקתי, גיל הפגיעה, אופייה, תסמינים פוסט-טראומטיים, ציפיות מהתוכנית, השמות בלימודים/תעסוקה, קבלת שירותים מגורמים בקהילה. קובץ הנתונים של כל תוכנית עודכן בקביעות על פי הנתונים שהועברו אלינו על ידי מפעילות התוכנית. קובצי נתונים אלה הם מקור מידע מרכזי למאפייני הנשים ולהתקדמותן בתוכנית. הם עשויים לשרת בעתיד גם את מפעילות התוכנית ככלי שימושי ויעיל שיחסוך מהן עבודת ניירת רבה ויקל על קבלת תמונה מלאה ואינטגרטיבית.

### מסמכים

1. מסמכים שנכתבו לקראת הפעלת התוכנית: רציונל, מטרות, היערכות (כולל ההצעה שהוגשה לביטוח הלאומי, מסמכים שחולקו בישיבה הראשונה של ועדת ההיגוי ועוד).
2. פרוטוקולים של עשרים וארבע ישיבות של ועדת ההיגוי, שש ישיבות בכל שנה בכל מרכז.
3. תכתובת בין הגורמים המעורבים לקראת הפעלת התוכנית ובמהלכה, כגון התכתבות עם ספקי שירות חיצוניים, עם גורמים מממנים, וכן מידע על התקדמות התוכנית בשלבים שונים (דוחות של ישיבות צוות וכיוצא באלה).
4. סילבוס של סדנאות התעסוקה.
5. מסמכים ייחודיים לכל מרכז (לדוגמה: בראשון לציון – תיקייה שחולקה למשתתפות בסדנת התעסוקה החל ממחזור ב של הסדנה).
6. חומר רקע לאימון אישי, שסופק על ידי לשכת המאמנים בישראל, "הקבוצה לעשייה חברתית", בשנה הראשונה להפעלת התוכנית בראשון לציון.

## תצפיות

1. תצפיות בכל אחת מהשיבות של ועדת ההיגוי בכל מרכז.
2. תצפית במפגש של רכזות האימון האישי והמדריכות עם הנשים המועמדות לקבל אימון אישי, לקראת הפעלת האימון האישי בראשון לציון.
3. תצפית במפגש של מפעילות התוכנית במרכז עם קבוצת המאמנות האישיות, המדריכות שלהן, מנכ"לית עמותת "רוח נשית" והמנחה של סדנת התעסוקה (מחזור א), לפני התחלת האימון האישי בראשון לציון.
4. תצפית במפגש של מפעילות התוכנית במרכז ראשון לציון עם קבוצת המאמנות האישיות, המדריכות שלהן, מנכ"לית עמותת "רוח נשית" והמנחה של סדנת התעסוקה (מחזור א), בשלב אמצע האימון.
5. תצפית במפגש של מפעילות התוכנית במרכז ראשון לציון עם קבוצת המאמנות האישיות, המדריכות שלהן, מנכ"לית עמותת "רוח נשית" והמנחה של סדנת התעסוקה (מחזור א), בסיום האימון.

## מסמכים ייחודיים לצורכי תיעוד ומעקב

נבנו כלי מעקב לשלבים השונים של הפעלת התוכנית והערכתה. עודכנו ופותחו שאלונים וטפסים, כגון שאלון אינטייק, שאלון ציפיות, ריאיון תעסוקתי, שאלון מעקב על השמות לתעסוקה/לימודים.

## שאלונים

### בניית שאלונים התואמים את צורכי התוכנית ('תפירה אישית')

מאחר שמדובר בתוכניות חדשות בשלב התהוות, כל השאלונים נבנו תוך התאמה אישית=לייחודיותה של כל תוכנית במטרה להעריך שירותים שניתנו בכל תוכנית בשלבים שונים ועל ידי נחקרים שונים. לאחר השימוש בשאלונים נבדק שוב כל כלי ולוטש בהתאם ללקחים שהופקו (למשל: שאלון הציפיות לנשים בשלב ההצטרפות, שאלוני המשוב על הסדנה התעסוקתית). להלן פירוט השאלונים:

1. שאלון ציפיות למשתתפות: שלב ההצטרפות – השאלון כולל שאלות סגורות ופתוחות המתייחסות למניעים להצטרפות לתוכנית, לתפיסת מטרות התוכנית, לציפיות מהתוכנית וממפעיליה, לרגשות לקראתה, לקשיים הצפויים ולתפיסת דרכי התמודדות עתידיים עמם. כמו כן יכלו המשתתפות להביע רשמים ראשוניים וכל דבר רלוונטי נוסף.
2. שאלון משוב למשתתפות על כל אחת מסדנאות התעסוקה – (בכל מרכז ובמחזורים השונים של הסדנה) לאחר סיום הסדנה. השאלון כולל פרטי רקע על מצב משפחתי, מצב תעסוקתי, ניסיון קודם בסדנאות תעסוקה, המניעים להצטרפות לסדנה, תפיסת מטרות הסדנה, ציפיות מהסדנה ומידת מימושן בפועל, עמדות כלפי נושאי הסדנה, האווירה, ההנחה, התוצרים, תפיסת הקבוצה כמקור תמיכה, קשיים שעלו במהלך הסדנה, תרומה מהמנחה וממשתתפות הסדנה, הצעות לשיפור ושאלה פתוחה להערות והארות.
3. שאלון מעקב למנחות הסדנה – שאלון למילוי לאחר כל מפגש של הסדנה. השאלון כולל פרטים ארגוניים (מספר המפגש, נושא המפגש, משך המפגש, מספר הנשים הרשומות, מספר הנוכחות,

- סיבות להיעדרויות). כמו כן תיאור המטרות של כל מפגש ומידת השגתן, תיאור הפעילות בכל מפגש (תכנון לעומת ביצוע, פרטים על האווירה במפגש, שיתוף הפעולה עם המנחה, התנהגויות ורגשות שונים (כגון: עניין, תסכול, חרדות, אחר), לקחים בעקבות המפגש הערות והארות.
4. שאלון מעקב למנחות הסדנה המסכם את כל מהלך הסדנה – שאלון למילוי בתום כל מפגשי הסדנה. השאלון כולל שאלות באשר למידת השגת המטרות בראייה כוללת, מטרות שלא הושגו והסיבה לכך, דברים שפעלו היטב, לקחים מכל סדנה, הצעות לשינוי ולשיפור והערות והארות.
5. שאלון מעקב אחר השמות בתעסוקה/לימודים – השאלון כלל פירוט מידע על כל השמה של כל משתתפת: מספר השמה, תאריך הפניה לעבודה או ללימודים, תאריך מילוי טופס המעקב, מטרות ההשמה, שיקולי הדעת בהשמה הנדונה, איתור מקום ההשמה. אם המשתתפת עברה אבחון תעסוקתי, פירוט המעקב, המלצות והערות על המעקב, קריטריונים להערכת ההצלחה בהשמה (כגון: נוכחות, התמדה, דייקנות, שיתוף פעולה, אחריות, תקשורת עם ממונים ועם עמיתים, רמת תפקוד, הפחתה או הגברה של סימפטומים פוסט-טראומטיים, שביעות רצון של המשתתפת ושל עובדת ההשמה). נתוני שאלון זה צורפו למאגר המידע הממוחשב נוסף על המעקב אחר ההשמות בכל אחת מהתוכניות.
6. שאלון משוב לנשים לקראת סיום השתתפותן בתוכנית – השאלון בוחן את עמדות הנשים המשתתפות בתוכנית ומצויות לקראת סיומה. השאלון כולל פריטים העוסקים בבחינת הציפיות, הקשיים ומידת שביעות רצון של הנשים מהתוכנית והערכתן את תרומתה של התוכנית להשתלבותן בתעסוקה.

#### שאלונים ייחודיים למרכז בחיפה

7. שאלון משוב לנשים בסדנת מעקב – נשים המצויות לקראת סיום השתתפותן בתוכנית וכבר שולבו בתעסוקה, השתתפו בסדנת מעקב וליווי. השאלון ניסה לבחון את מידת שביעות רצון הנשים מהתכנים העולים בסדנה ותרומתה לתפקוד המקצועי והרגשי של המשתתפות בשלב המעקב.
8. שאלון משוב למנחות סדנת המעקב – המנחות התבקשו בשאלון זה להתייחס לתוכני הסדנה, לשיקולי הדעת בבחירתן, לקשיים, לתרומת הסדנה לנשים וללקחים מהפעלתה.

#### שאלונים ייחודיים למרכז בראשון לציון

9. שאלון למאמנות האישיות: שלב ההצטרפות – הסעיפים המרכזיים שנכללו בשאלון זה הם מידע שקיבלו המאמנות על תוכנית התעסוקה, המניעים של המאמנות להשתלבות באימון אישי, הגדרת תפקיד המאמנת האישית בתוכנית, מוכנות המאמנת לעבוד עם נפגעות תקיפה מינית, קבלת מידע על המתאמנת, קריטריונים להתאמת מאמנת-מתאמנת ומידת הצלחתה של התאמה זו, ציפיות המאמנת מעצמה, מהמתאמנת, מצוות התוכנית, מלשכת המאמנים, קשיים צפויים ודרכי התמודדות עמם, דרך העבודה המתוכננת, קבלת הדרכה (תדירות, תכנים, הגורם שנותן/ת את ההדרכה), דיווח על התנהלות האימון האישי, נהלים, הערות והארות.



10. שאלון משוב למתאמנות (המשתתפות): סוף האימון – השאלות המרכזיות בשאלון זה התייחסו לתפיסת המטרה של האימון האישי, לציפיות מהאימון האישי ולמידת מימושו, מידת המוכנות לאימון, קבלת מידע מספיק על תהליך האימון טרם התחלתו, מידת ההצלחה של ההתאמה מאמנת-מתאמנת, מידת הופעתם של קשיים ודרכי ההתמודדות עמם ודרך העבודה עם המתאמנת. הסעיף האחרון בשאלון היה פתוח להערות והארות.

11. שאלון משוב למתאמנות האישיות: סוף האימון – השאלון כלל שאלות דומות לשאלון של המתאמנות עם ההתאמות הדרושות.

12. שאלון משוב למטפלות הקליניות של המתאמנות: סוף האימון – השאלון כלל שאלות דומות לשאלון של המתאמנות עם ההתאמות הדרושות.

בנספח לדוח זה מובאים השאלונים המשותפים לשני המרכזים.



**שער ראשון:**

**התוכנית "שילוב תעסוקתי" לנפגעות תקיפה מינית  
במרכז הרב תחומי "בני ציון" בחיפה**



## תמצית: עיקר הממצאים בחיפה

התוכנית "שילוב תעסוקתי" עבור נפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי "בני ציון" בחיפה לוותה בהערכה מחקרית מעצבת במשך שנתיים (יוני 2007-יולי 2009). התוכנית הופעלה במרכז השוכן בבית מטופח המרוחק כ-100 מטר מבניין בית החולים. מטרת התוכנית הן שילוב בתעסוקה/לימודים והעצמה של הנפגעות. מטרת מרכזיות אלה קשורות אהדדי בקשר מעגלי: יש צורך בהעצמה של המשתתפות כדי שתוכלנה להשתלב בתעסוקה והשתלבות זו מביאה להעצמתן. רציונל התוכנית נשען על תפיסה אינטגרטיבית לפיה לא די במתן מענה טיפולי-קליני לנפגעות אלא יש לדאוג גם לשיקומן, כלומר השילוב בתעסוקה נתפס הן כמטרה והן כאמצעי להחזירן למסלול חיים נורמטיביים, לעצמאות אישית וכלכלית ולהתערות בחברה.

התוכנית כללה שלב של היערכות ושלב של הפעלה ובוצעה במלואה. הוגדרו מטרת ויעדים אופרטיביים וכן מדדי הצלחה שמתייחסים לתוצר הסופי. במהלך השנה הראשונה נוספו גם מדדים להערכת תהליך ההעצמה שעוברת כל משתתפת. כמו כן גויס כוח אדם מקצועי שהוכשר להפעלת התוכנית, הורכבה ועדת היגוי, נקבעו סדרי הדרכה ושותפויות עם גורמים בקהילה, בייחוד עם מוקד תעסוקה עירוני, גויס מימון לשיווק ופרסום התוכנית והופצו מנשרים לגורמים רלוונטיים בקהילה.

רוב המשתתפות הופנו לתוכנית מתוך המרכז עצמו והפרופיל שמצטייר מהממצאים מצביע על הצרכים הרבים שיש לנשים אלה. למרבית המשתתפות לא הייתה הכשרה מקצועית בשלב ההצטרפות לתוכנית ויותר מ-60% לא עבדו כלל. מי שעבדה עסקה לרוב בעבודות מזדמנות, במשרות חלקיות ומעטות התמידו. באשר למאפייני הפגיעה, יותר מ-80% נפגעו ממעשי אונס ומגילוי עריות, רובן נפגעו עוד בטרם מלאו להן 16 שנים ואצל רובן הפגיעה הייתה מתמשכת ולא חד-פעמית. המשתתפות דיווחו על 11 סימפטומים פוסט-טראומטיים במוצע, ומרבית הנשים סבלו לפחות משבעה סימפטומים בשכיחות גבוהה (חרדה, הימנעות, דיכאון, קשיי שינה, ניתוקים, פלשבקים, סיוטים). לגבי מערכות התמיכה – רוב המשתתפות דיווחו על חסרון של מערכות תמיכה משפחתית, חברתית ו/או זוגית, ומי שדיווחו על קיומן של מערכות זוגיות, חברתיות או משפחתיות ציינו שמערכות אלה לפעמים תומכות אך לעתים גם מערערות ו/או פוגעות.

ציפיות הנשים מהתוכנית הן שילוב של ציפיות בתחום התעסוקתי-מעשי (כגון ציפיות להכוון תעסוקתי ולמידת מיומנויות לרכישת עבודה, שדרוג בעבודה, שימור מקום עבודה ועוד) אך גם ציפיות בתחום האישי-רגשי (כמו שיפור הביטחון העצמי, העלאת ערך עצמי, מציאת משמעות ושייכות ועוד). על כן אחת המסקנות שהתגבשה כבר בשנה הראשונה הייתה שתהליך העבודה בתוכנית התעסוקה צריכה לכלול את שני התחומים האלה אך יש להתמקד בתעסוקה.

במהלך ההפעלה פותח מודל עבודה של התוכנית הכולל את שלב הקבלה לתוכנית, שלב ההכנה לתעסוקה (מפגשים אישיים וסדנה תעסוקתית), שלב בניית תוכנית תעסוקתית אישית ואופק תעסוקתי, שלב חיפוש אחר מקום עבודה, השמות בעבודה/לימודים, ומעקב וליווי אחר ההסתגלות

(בשילוב מפגשים אישיים וסדנת מעקב). את התוכנית הפעילו שתי רכזות תעסוקה, עובדות סוציאליות בהכשרתן, שהשתלמו בנושא התעסוקה וקיבלו הדרכה שוטפת ממנהלת המרכז וממנהל מוקד תעסוקה עירוני שהתמקד בהיבטים הנוגעים לתעסוקה.

המשתתפות קיבלו בתוכנית מענה הולם הן בנושאים ספציפיים של הכנה לתעסוקה והן בתחומי העצמה קוגניטיבית, רגשית וחברתית והן ראו במרכז "בית חם" המעניק עזרה, תמיכה והכוונה. תוצרי התוכנית באים לידי ביטוי בהשמות בתעסוקה/לימודים וכן בתהליך ההעצמה שעברו. הממצאים מראים שבעקבות ההשתתפות בתוכנית 45 נשים מתוך 71 הושמו בעבודה, מתוכן שלוש נשים גם למדו. רוב ההשמות בעבודה בוצעו ללא זיקה להכשרה, רובן עובדות במקצועות השירות, במשרות חלקיות. התוצרים שמתייחסים לתהליך של העצמה אישית מצביעים על שיפור ניכר בתפקוד הפונקציונאלי בהשמה וכן במדדים של ויסות רגשי וחשיבתי ובמדדים התנהגותיים של יוזמה וקשר עם צוות התוכנית והמעסיקים.

הקשיים שעלו מתייחסים לאתגר הכרוך בעבודה עם נפגעות תקיפה מינית, עבודה הדורשת השקעה רבה של זמן, אנרגיה ותעצומות נפש ויש בה תנודות. מכאן גם הקושי לנבא מה תהיה מידת הצלחה של התוכנית. וכנראה גם הסיבה לשיעור הנשירה שהיה בשנים הראשונות להפעלת התוכנית. הושם דגש גם על הקשיים בעבודה עם נפגעות צעירות ועל הצורך להמשיך ולפתח דרכים לחלוקת עבודה וקביעת גבולות בין הצוות התעסוקתי והקליני במרכז.

נוסף על התרומה למשתתפות תרמה התוכנית לעבודת הצוות במרכז, למעמדו של המרכז וגם לקהילה בהציבה מודל עבודה שעשוי לשרת גם מרכזים אחרים. מודל זה נועד לתת מענה לבעיה חברתית כואבת ובכך להפחית את הנטל על החברה ובעיקר נותן לנפגעות תקווה לעתיד טוב יותר.

נראה שאחד ההישגים הבולטים של התוכנית הוא הפיכתה לחלק אינטגראלי של עבודת המרכז ושל רצף המענים הקליניים והשיקומיים לנפגעות. יש כאן מפנה והרחבה קונצפטואליים לגבי העבודה עם נפגעות תקיפה מינית. **המסקנה שניתן לשקם חלק ניכר מהנפגעות חשובה ומשמעותית ביותר.**

## **המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי "בני ציון" בחיפה**

המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית במרכז הרב תחומי "בני ציון" בחיפה נפתח בנובמבר 2002. המרכז הוקם בשיתוף עם השירות לטיפול בנשים ונערות במשרד הרווחה, עיריית חיפה ובית החולים "בני ציון", והוא ממוקם במבנה נפרד כ-100 מטר מהמבנה הראשי של בית החולים.

הנפגעות רשאיות לפנות למרכז האקוטי בבית החולים עצמו, ובו ניתן לקבל מענה מידי וראשוני הכולל טיפול רפואי, פסיכו-סוציאלי וחוקי (וגם מעורבות המשטרה במידת הצורך). באפשרותן להמשיך את התהליך הטיפולי במרכז הרב תחומי, שבו ניתן טיפול לטווח הארוך הכולל התערבות קלינית, פסיכו-חברתית וקהילתית. כדי להמשיך בפיתוח המרכז הוקמה ועדת היגוי, שבראשה עומד מנכ"ל המרכז הרפואי "בני ציון" וחברי הוועדה מייצגים את כל הגופים השותפים בתוכנית.

מטרות המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית הן: (1) טיפול רב-תחומי: רפואי, מניעתי, נפשי, חברתי, משפטי ומשטרתי לנפגעות/ות תקיפה מינית. (2) ריכוז הטיפול במקום אחד, המוכר על ידי משרד הבריאות ומנוהל על ידי אנשי צוות מומחים בתחום זה. (3) מניעת טלטול הנפגעות בין המערכות המטפלות בנושא. (4) שמירה על פרטיות, על סודיות ועל כבוד הנפגעות. (5) איסוף ותיעוד הראיות הנדרשות לצורך עבודת המשטרה. (6) ליווי ומעקב רפואי ונפשי כולל הדרכה, בדיקות ומעקב. (7) מתן טיפול שיקומי לנפגעות/או למשפחה לפי הצורך. מן המטרות לעיל משתקפת גישה המשלבת טיפול קליני, מערכתי ואופרטיבי, שנועדה לאפשר לנפגעת לפתח מערך חיים שאינו מוכתב על ידי הטראומה.

בשנת 2007 זכה המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית בפרס למצוינות מטעם איגוד מנהלי בתי החולים באסיה (Asian Hospital Management Award) על תרומתו לקהילה. הפרס הוענק לו בזכות הטיפול והבטחת הרצף הטיפולי המתקיים במרכז האקוטי ובמרכז הרב תחומי. הקשר בין שני המרכזים מאפשר טיפול ארוך טווח לנפגעות ולנפגעים, ילדים ומבוגרים כאחד.

## ממצאים

### מהלך התוכנית

התוכנית "שילוב תעסוקתי" נפתחה במרס 2007 וקליטת הנשים לתוכנית החלה ביוני 2007. הממצאים שיוצגו להלן מתייחסים לתקופה שבין יוני 2007 (מועד התחלת העבודה של צוות ההערכה) לבין יולי 2009. הממצאים יוצגו לפי סדר שאלות ההערכה.

א. שלב ההיערכות (תנאים מוקדמים) – הרציונל והמטרות של התוכנית והגדרת מדדי הצלחה, הכנת התשתית הפיזית, גיוס צוות מקצועי והכנתו להפעלת התוכנית, הרכבת מוסדות האחראים לניהול, הדרכה, בקרה וליווי התוכנית, הזמנת צוות הערכה וגיוס התקציב. כמו כן שרטוט פרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית לפי מאפיינים אישיים, השכלתיים ותעסוקתיים, מאפייני הפגיעה וסממניה הפוסט-טראומטיים, קיומן של מערכות תמיכה ואופיין.

ב. שלב ההפעלה – פיתוח מודל העבודה, תכנון ושלביו ("אבני הדרך"), ותיאור השירותים שניתנו במסגרת התוכנית, כולל תיאור התפקידים של מפעילי התוכנית ודרכי ביצועם.

ג. התוצרים ותרומתם לקידום מטרות התוכנית.

ד. הערכה לגבי תרומת התוכנית ושביעות הרצון ממנה.

ה. קשיים ודילמות בהפעלת התוכנית.

### שלב ההיערכות

#### 1. רציונל התוכנית ומטרותיה

הנחת היסוד של התוכנית לשילוב תעסוקתי נובעת מההכרה שאין די במתן מענה טיפולי לנפגעות אלא יש לדאוג להשתלבותן בתעסוקה כדי להחזירן לחיים נורמטיביים ולעצמאות אישית וכלכלית. לפי התפיסה האינטגרטיבית תוכנית התעסוקה משלימה את הטיפול הקליני והיא חלק ממערכת שירותים מקיפה יותר, המספקת מענה ארוך טווח וכוללני לנפגעות בהיבט הקליני, התעסוקתי והחברתי. מערכת כזו עשויה להיות, כפי שצוין במסמכי ההקמה, "מנוף ליצירת חיים מאושרים יותר ומספקים יותר במקביל לתרומה משמעותית יותר של האישה לחברה". עד ייזום התוכנית לא היה מענה ציבורי ממוסד עבור נשים אלה בתחום התעסוקה במסגרות טיפוליות אחרות.

#### 2. פירוט המטרות האופרטיביות

על פי מסמכי התוכנית וראיונות עם מפעילות: (1) ייעוץ, הדרכה וסיוע תעסוקתי כחלק מתהליך השיקום של הנפגעות וכבסיס לעצמאות כלכלית והשתלבות חברתית. (2) שילוב בלימודים/או בהכשרה אקדמית/מקצועית. (3) העצמה: "במקום תחושת חוסר אונים שהן חשות, להביא אותן לפתח תחושה של כוח, שיש להן אפשרות בחירה".



על פי המשתתפות בתוכנית: 1) קבלת כלים והכנה להשתלבות מוצלחת בעבודה. 2) הגברת הביטחון העצמי, קבלת תמיכה והעלאת ערך העצמי.

המטרות של התוכנית נוגעות לשני מישורים: **המישור התעסוקתי-מעשי והמישור האישי-רגשי**. ההתייחסות לשני המישורים האלה הכרחית גם אם התוכנית מתמקדת בתעסוקה. אי אפשר להתייחס לתעסוקה במנותק מהטראומה שהנשים חוו מאחר שהפגיעה גרמה לסכמות חשיבה מעוותות וקטסטרופאליות המשפיעות על כל תחומי החיים שלהן, לרבות התחום התעסוקתי. תוכנית התעסוקה אמורה להשלים את התהליך השיקומי ולקדם את הנשים לעבר השתלבות בעבודה/לימודים וכאמצעי להחזרתן לחיים תקינים. לצד המטרות המשותפות לכל המשתתפות הדגישו המפעילות את הצורך ב"תפירת חליפה אישית" לכל משתתפת בהתאם לצרכים הייחודיים שלה.

3. התפתחות, חידוד המטרות והתייצבותן – קיימת הלימה בין מטרות התוכנית כפי שנוסחו על ידי יוזמיה ומפעיליה לתפיסת המטרות בעיני המשתתפות. ואכן, שתי המטרות המרכזיות של התוכנית הן שילוב בתעסוקה/לימודים והעצמה של המשתתפות. אמנם בהתחלת התוכנית הייתה עמימות מסוימת בהגדרת המטרות ולא היה ברור אם מדובר בשתי מטרות מקבילות, או במטרה עיקרית ומטרה משנית או במטרה ותופעה נלווית רצויה, אך לקראת סיום השנה הראשונה להפעלת התוכנית התבהרו המטרות. עם התקדמות התוכנית הדגישו המפעילות לא רק את התוצר הסופי ('מטרות קצה' לפי מנהלת המרכז) אלא גם את החשיבות של תהליך ההעצמה שעוברות המשתתפות בתוכנית ותפיסתו כמטרה מרכזית.

מכאן שמטרת התוכנית היא לא רק התעסוקה כשלעצמה אלא גם שיקום והעצמה באמצעות התעסוקה. זאת בשל מרכזיותה של התעסוקה בחיי בני אדם, וגם כי השתלבות מוצלחת בתעסוקה דורשת התמודדות עם הסימפטומים הפוסט-טראומטיים. התעסוקה נתפסת יותר ויותר כחלק וכהמשך של הרצף הטיפולי שתחילתו בהפניית האישה למרכז והמשכו בהפניה לתוכנית התעסוקה כאשר מושגת התייצבות במצב הרגשי. למעשה, מדובר **בתהליך מעגלי** (ולא ליניארי): יש צורך בהעצמה של המשתתפת כדי שתוכל להתגבר על הסימפטומים הפוסט-טראומטיים וכתוצאה מכך להשתלב בהצלחה בתעסוקה/בלימודים, והשתלבות זו מביאה להעצמה של המשתתפת, החווה הצלחה, הנוכחת לדעת שיש בכוחה לעשות זאת ובכך לערוך שינויים בסכמות חשיבה ולקבל יותר שליטה על חייה. בשנה השנייה ציינה מנהלת המרכז ש"היום אני שמה יותר דגש על תהליך ההעצמה מבלי לזלזל ברכישת הכלים ובהשתלבות בתעסוקה". **ממצא זה הוא משמעותי ביותר** והתחדד עוד יותר לקראת סיום השנה השנייה להפעלת התוכנית.

## **מדדים לבחינת ההצלחה של התוכנית**

מדדי הצלחה שהוגדרו לקראת הפעלת התוכנית – במסמכי ההצעה לתוכנית הגדירו מפעילות התוכנית את המדדים הבאים לבחינת ההצלחה של התוכנית וקידום מטרותיה:

**בתחום התעסוקה:** 33% מהנשים ייכנסו לשוק העבודה ויצליחו להתמיד באותו מקום עבודה.

**בתחום הכשרה מקצועית:** 50% מהנשים ישתלבו בקורסים להכשרה מקצועית ויתמידו בהם עד לסיום.

**בתחום הלימודים המתקדמים:** 50% מהנשים ישתלבו בלימודים במכללות או באוניברסיטאות ויסיימו את שנת הלימודים או את התואר (אם היו כבר רשומות).

ניתן לראות כי מדדי הצלחה שהוגדרו בשלב ההיערכות התייחסו לתוצר הסופי: שיעור הנשים שישתלבו בתעסוקה/בלימודים ויתמידו בהם.

מדדי הצלחה שהוגדרו בשנה הראשונה לאחר התחלת ההפעלה של התוכנית – בראיונות חוזרים עם מנהלת התוכנית ועם רכזות התעסוקה באמצע השנה הראשונה (דצמבר-מרס 2008), ולאחר תקופה של התנסות בהפעלת התוכנית, התברר שיש צורך להתייחס גם להתקדמות הנשים **בתהליך** (ולא רק לתוצר הסופי). לכן לאחר תחילת ההפעלה הוגדרו על ידי המפעילות מדדי הצלחה נוספים. הוספה זו מצביעה על התובנה שיש להתייחס להצלחה באופן יחסי לכל משתתפת, תוך הכרה בחשיבות של כל התקדמות בתהליך ולא רק על פי מדדים מסכמים מוחלטים (עובדת/לא עובדת).

הוחלט לפתח מדדים שיתייחסו להתקדמות בתחום המחויבות לתוכנית, בתחום ההתנהגותי של נקיטת יוזמה במסגרת התוכנית, בתחום הויסות הרגשי והחשיבתי ובתחום התפקוד הפונקציונאלי בהשמה. ההתקדמות של כל משתתפת בכל אחד מהמדדים הוערכה לפי סולם בן חמש דרגות: 1. נסיגה; 2. כלל לא; 3. במידה מועטה; 4. במידה בינונית; 5. במידה רבה. כמו כן הוחלט להעריך את ההתקדמות בכל אחד מן המדדים האלה בשלב ההצטרפות לתוכנית ובסיום השנה הראשונה. יש לציין שמדובר במדדים התנהגותיים וסובייקטיביים המסתמכים בעיקר על דיווח עצמי של המשתתפת ועל הערכתן של רכזות התעסוקה. דיווחים אלה התקבלו משיחות עם הרכזות, מהתבוננות בנשים בסדנה ומהתנהלות הנשים במהלך התוכנית. בשנה השנייה נעשה שימוש באותם המדדים להערכת התהליך תוך השוואה בין נשים עובדות לנשים שאינן עובדות ושימוש בסולם בן שלוש דרגות: 1. נסיגה; 2. אין שינוי; 3. שיפור.

## פירוט המדדים

מדדים של מחויבות לתוכנית – הגעה לפגישות האישיות עם רכזות התעסוקה, נוכחות בסדנאות הכנה לתעסוקה, עמידה במטלות הסדנה, עמידה בלוח זמנים.

מדדים התנהגותיים של נקיטת יוזמה – יוזמה ביצירת קשר עם צוות התוכנית, יוזמה ועצמאות ביצירת קשר עם גורמים חיצוניים (מוסדות, מקומות עבודה).

מדדים של ויסות רגשי וחשיבתי – שינויים בסכמות חשיבה, מיקוד שליטה פנימי, יכולת עמידה בקונפליקטים, יכולת שליטה בכעסים, ביטחון עצמי והערכה עצמית, אסרטיביות.

מדדים של תפקוד פונקציונאלי בהשמה – התייצבות לריאיון עבודה/לימודים, יכולת לתקשר עם ממונים במקום התעסוקה/לימודים, יכולת לתקשר עם עמיתים במקום התעסוקה/לימודים, עמידה בלוח זמנים במקום התעסוקה/לימודים (הגעה, הפסקה, יציאה), עמידה במטלות על פי לוח הזמנים המתוכנן, השגת עבודה/הרשמה ללימודים באופן עצמאי.

גם מדדים אלה (חוץ מהראשון) מתבססים בחלקם על דיווח סובייקטיבי של המשתתפת. חשוב לציין שהרכוזות אינן יוצרות קשר עם המעסיקים פרט לאותם מקרים שבהם יש דרישה מפורשת מצד המשתתפת לידע את המעסיק. גישה זו נועדה לעודד את הנשים לקבל אחריות ושליטה רבה יותר בחייהן.

מדברים אלה עולים שני רבדים מרכזיים למדדי ההצלחה בסוף השנה הראשונה: **הרובד המעשי-חיצוני-התנהגותי** שמתבטא בפעולות שהאישה עושה ולצדו – **הרובד האישי-פנימי** שמתבטא בהעצמה שיש בה שינויים בתפיסה העצמית של האישה, במוטיבציה ובמחויבות שלה הלכה למעשה.

#### הכנת התשתית הפיזית

המרכז הרב תחומי הועבר בשנת 2004 מתוך בניין בית החולים "בני ציון" לבניין נפרד הממוקם, כאמור, במרחק של כ-100 מטרים מבית החולים. המבנה הנפרד שימש בסיס להתחלת הבנייה של התשתית הפיזית לתוכנית. היה צורך במקום אינטימי יותר ובאבזור המעון החדש כדי ליצור תחושה של "בית". בהתחלת התוכנית עבדו רכוזות התעסוקה בלא מחשב ובלא קו טלפון נפרד. היום יש להן חדר (קטן), קו טלפון נפרד, מחשב וגם חיבור לאינטרנט. רכוזות התעסוקה הביעו שביעות רצון מהציוד.

#### גיוס צוות מקצועי והכנתו להפעלת התוכנית

לתוכנית גויסו שתי מפעילות (רכוזות תעסוקה). שתיהן עובדות סוציאליות בהכשרתן, בעלות תואר שני בעבודה סוציאלית מאוניברסיטת חיפה ובעלות ניסיון בעבודה עם אוכלוסיות מצוקה.

באשר להגדרת התפקידים וביצועם – בהתחלה נקבעה הבחנה בין התפקידים השונים והעבודה חולקה בין שתי הרכוזות: האחת הייתה אמורה להיות רכוזת תעסוקה (כלפי פנים) והשנייה – רכוזת השמה (כלפי חוץ). אך כבר בתחילת הדרך החלו שתי הרכוזות לעסוק יחד בכל הנושאים ובפועל לא נוצרה ביניהן חלוקת תפקידים, חוץ מהתפקיד האדמיניסטרטיבי שנעשה על ידי אחת הרכוזות בלבד. הדבר נבע מהצורך בלמידה, בהיוועצות ובתמיכה הדדית לנוכח מורכבות האוכלוסייה והקשיים והתסכולים הכרוכים בעבודה עמה. היום שתי הרכוזות עובדות יחד ומסייעות בטיפול זו לזו. אכן, השותפות ביניהן טובה ומועילה.

### הכנת הצוות להפעלת התוכנית

בשלושת החודשים הראשונים של התוכנית שולבו שתי הרכזות במרכז הרב תחומי ובמוקד התעסוקה העירוני בחיפה ונקבעו דרכים לשיתוף פעולה בהנחיית הרכזות בתחום התעסוקה. צוות המרכזים הציג לפני הרכזות את התפיסות המקצועיות והמערכות הארגוניות שלו. הרכזות החלו להשתתף בישיבות צוות, בימי עיון, ונערכו גם פגישות אישיות והדרכות במטרה להכין אותן לתפקיד. כמו כן נערכה היכרות של מפעילות התוכנית עם הנשים הפונות למרכז הרב תחומי ומאפייניהן הייחודיים. במקביל, נבחן עולם התעסוקה, דרישות שוק העבודה והשירותים הקיימים בקהילה, חיפוש אחר שיתוף פעולה, החלפת ידע ומידע וחיפוש אחר נקודות הממשק למניעת כפילויות. במסגרת זו נעשתה היכרות עם מרכזי התעסוקה הפועלים בחיפה (כגון: מוקד עירוני, מרכז מהות, מרכז סטרייב).

### הרכבת המוסדות האחראים לניהול, הדרכה, בקרה וליווי התוכנית

מנהלת התוכנית – מנהלת המרכז הרב תחומי, פסיכולוגית, מטפלת ומדריכה בטיפול משפחתי, מונתה מנהלת התוכנית.

ועדת היגוי/מעקב – ועדת היגוי בין-ארגונית הוקמה והיא כללה את המשתתפים הבאים: מנהלת השירות הסוציאלי בבית החולים "בני ציון", סגנית מנהלת השירות לנערות ולצעירות במשרד הרווחה, מפקחת על מחוז צפון בשירות לטיפול בנערות ובצעירות במשרד הרווחה, סגנית מנהלת אגף הרווחה בעיריית חיפה, מנהל מוקד התעסוקה העירוני בחיפה, מנהלת המרכז הרב תחומי, שתי רכזות התעסוקה, מרכזת פרויקטים בקרן למפעלים מיוחדים בביטוח הלאומי, צוות מחקר והערכה (שלוש חוקרות) מהיחידה למחקר והערכה במכללה האקדמית בית ברל. הוחלט שבכל ישיבות הוועדה יירשמו פרוטוקולים שיסכמו את נושאי הדיונים, הדילמות, פתרון הבעיות ואת תכנון המשך העבודה.

הדרכה – סדרי הדרכה נקבעו. הוחלט שמנהלת המרכז תדריך את רכזות התעסוקה במסגרת ישיבה קבועה בתדירות של אחת לשבוע. תכני ההדרכה: הכרת הרקע של המשתתפות וסכמות החשיבה וההתנהגויות המאפיינות קורבנות תקיפה מינית בכלל וכל משתתפת בפרט; וכמו כן בניית מסלול אישי לכל משתתפת ודיון בסוגיות ובקשיים העולים אצל כל אחת מהן עם הפעלת התוכנית. במקביל, הוחלט שרכזות התעסוקה תקבלנה הדרכה בתדירות של אחת לשבועיים ממנהל מוקד התעסוקה העירוני. תוכן ההדרכה: דגש על מגוון ההיבטים של הפן התעסוקתי, סוגיות בבניית תוכנית התעסוקה ועבודה עם מעסיקים, קשיים ודילמות בהקשר תעסוקתי שעולים במהלך העבודה.

מנהל מוקד תעסוקה עירוני: רקע מקצועי ושותפות בתוכנית – מנהל המוקד, עובד סוציאלי, בעל תואר שני שהתמחה בארגון, מינהל ושיקום. בעבר שימש רכז הכשרה וכוח אדם בתוכנית שיקום שכונות. במאי 2005 הוקם בחיפה מוקד עירוני לקידום התעסוקה של אוכלוסיות מוחלשות (תושבי שיקום שכונות, עולים חדשים, אנשי מגזרים שונים ועוד), והוא מונה מנהל המוקד. צוות המוקד כולל אנשי שיקום של לשכת הרווחה, רכזי השמה, רכזת פרויקטים, רכזים לעולי אתיופיה, למגזר ערבי, לנפגעות תקיפה מינית ועוד. חלקם אנשי מקצוע, חלקם עברו הכשרה ומשתלמים תדיר. בתוכנית התעסוקה נקבע, שאחריות להדרכת הרכזות בתחום התעסוקה תהיה מוטלת עליו.

בניית מאגר מעסיקים – בשלב ההיערכות לתוכנית החלו המפעילות בבניית מאגר של מעסיקים ואפשרויות השמה, העסקה, השכלה והכשרה מקצועית. בשנה השנייה הגיעו המפעילות למסקנה כי איתור מקומות עבודה על פי צורכי המשתתפות ומאפייניה יעיל יותר מהכנת מאגר מקומות תעסוקה.

הזמנת צוות ההערכה (על ידי הביטוח הלאומי) – צוות של שלוש חוקרות מהמכללה האקדמית בית ברל הוזמן להעריך את התוכנית בהערכה מעצבת ובמשוב. החל מסוף יוני 2007, לאחר הישיבה הראשונה של ועדת ההיגוי התחיל הצוות ללוות את התוכנית ואז החלה ההיכרות עם התוכנית, עם מפעיליה ועם מלוויה. עם הצטרפות צוות ההערכה המלווה נקבעו סדרי עבודה ותקשורת שוטפת ורציפה בין הצוותים (ישיבות צוות, מפגשי עבודה, הכנה וגיבוש כלים למעקב ולהערכה מקצועית, מתן משוב שוטף, הפקת לקחים ועריכת שינויים בהתאם לצרכים ועוד).

#### גיוס תקציב

רוב המימון לתוכנית (85%-88) התקבל מן הביטוח הלאומי. בקשה לשינוי סדרי עדיפויות בתקציב והקצאת משאבים נוספים לרכוז התעסוקה הוגשה ואושרה באפריל-מאי 2008. בשלב זה של התוכנית היקף שעות העבודה של הרכוז הוגדל: מעבודה בחצי משרה לעבודה במשרה מלאה. בניגוד לדעה בהתחלת התוכנית הוחלט כי תפקידן של הרכוזים יכלול גם הכנת סדנאות לקראת התעסוקה וסדנת מעקב והנחייתן. לא התקבל מימון ממקורות נוספים למרות שהיו פניות למקורות מימון שונים. עיקר התקציב יועד לרכוז התעסוקה (ולא למפעילים מבחוץ) כי הן "העוגן" של התוכנית.

#### שיווק ופרסום התוכנית

עוצבו מנשרים והוכנה מצגת ששימשה לשיווק התוכנית בקהילה (לשכות לשירותים חברתיים, גורמים טיפוליים, גורמים תעסוקתיים). עם הזמן הוחלט לשווק את התוכנית במסגרות שיש בהן טיפול קליני לנפגעות. נעשה שיווק גם במרכז בקרב צוות המרכז והמתמחים.

#### **פרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית**

פרופיל הנשים המשורטט להלן מתייחס ל-71 הנשים שהשתתפו בתוכנית במהלך השנתיים הראשונות להפעלתה: בשנה הראשונה נכנסו לתוכנית **49 נשים**, ובשנה השנייה (במועד סיום איסוף הנתונים בחודש יולי 2009) הצטרפו **22 נשים**.

#### מאפייני רקע

תחילה נציג כאן את נתוני הרקע האישיים של המשתתפות (גיל, מוצא, מגזר, מידת הדתיות, אזור מגורים, מצב משפחתי, מספר ילדים, גיל הילדים וסידור לילדים). וכמו כן נביא נתונים על השכלה והכשרה קודמת, רקע תעסוקתי קודם ומקורות הכנסה. בהמשך נתאר את מאפייני הפגיעה בעקבות התקיפה המינית וסממניה הפוסט-טראומטיים וכן את מערכות התמיכה של המשתתפות ואופיין בעת ההצטרפות לתוכנית. כל הנתונים נאספו מרכוז התעסוקה המפעילות את התוכנית לאחר

ריאיון הקבלה של כל אישה לתוכנית (אינטייק) ותועדו במאגר המידע הממוחשב שהוכן למטרה זו. לוח 2 מציג מאפייני רקע אישיים של המשתתפות.

**לוח 2: מאפייני רקע אישיים של המשתתפות בעת ההצטרפות לתוכנית (N=71)**

שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים		שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים	
		אזור מגורים			קבוצת גיל
73.2	52	חיפה	16.9	12	21-17
5.6	4	קריות	32.4	23	30-22
19.7	14	פריפריה צפונית	35.2	25	40-31
1.4	1	אחר	15.5	11	50-41
		מצב משפחתי			ארץ מוצא
50.7	36	רווקה	83.1	59	ילידות הארץ
16.9	12	נשואה	16.9	12	עולות חדשות
26.8	19	גרושה			מגזר
2.8	2	פרודה	81.7	58	יהודייה
2.8	2	חיה עם בן זוג	9.9	7	נוצרייה
		מספר ילדים	7.0	5	מוסלמית
15.4	11	1	1.4	1	דרוזית
23.9	17	2			מידת הדתיות
8.4	6	3	9.9	7	דתית
2.8	2	+4	90.1	64	חילונית
49.2	35	ללא ילדים			

נתוני לוח 2 מראים כי רוב המשתתפות הן בנות 40-22: 35.2% בנות 40-31 ו- 32.4% בנות 30-22, ילידות הארץ, יהודיות, חילוניות ורובן מתגוררות באזור חיפה והקריות וכרבע מהן מתגוררות בפריפריה. באשר למצבן המשפחתי, כמחציתן רווקות ושיעור גבוה יחסית מהן גרושות (26.8%). רק כ-20% מהנשים נמצאות במערכת זוגית (נשואות או מתגוררות עם בן זוג) וכפי שנראה בהמשך לא בהכרח מערכת זוגית תומכת.

גיל הילדים וסידור לילדים – למרבית המשתתפות שהן אימהות (53.6% מכלל הנשים) יש ילדים מתחת לגיל 18. ל- 15.5% מהאמהות יש ילדים בני 18 ומעלה. באשר לסידור לילדים, 12.7% מהאמהות מדווחות כי יש להן סידור לילדים, 8.5% מדווחות על סידור חלקי בלבד. 11.3% דיווחו כי אין להן סידור עבור הילדים.

נתונים על השכלה, הכשרה מקצועית וניסיון תעסוקתי קודם של המשתתפות

השכלה והכשרה קודמת

בלוח 3 מוצגים הנתונים על השכלה קודמת של כל משתתפת לפי סוג התעודה שברשותה בעת ההצטרפות לתוכנית.

**לוח 3: סוג התעודה הגבוהה ביותר שברשות המשתתפת בעת ההצטרפות לתוכנית (N=71)**

סוג התעודה	שכיחות במספרים	שכיחות באחוזים
איך תעודה	24	34.3
תעודת גמר של בית ספר על-יסודי	20	28.6
תעודת בגרות	15	21.4
תעודת סיום לימודים על-תיכוניים	3	4.2
תואר אקדמי ראשון	8	11.3
תואר אקדמי שני	1	1.4

מלוח 3 ניתן ללמוד כי ל-34.3% מהמשתתפות אין תעודה כלשהי, לפחות משליש (28.6%) יש תעודת גמר של כיתה יב ולפחות מרבע מהן (21.4%) יש תעודת בגרות. שיעור בעלות תעודת סיום ממוסד על-תיכוני או תואר אקדמי הוא נמוך (17%). נוסף על כך, בבחינת ההכשרה מקצועית של המשתתפות בעת ההצטרפות לתוכנית (N=71) התברר כי מרבית המשתתפות בתוכנית (77.5%) לא עברו הכשרה מקצועית ולא הייתה ברשותן תעודה מקצועית.

**נתונים על עיסוק בתחום ההכשרה, שילוב בשוק העבודה והתמדה במקום העבודה בשלב ההצטרפות לתוכנית (N=71)**

בהמשך לעניין ההכשרה המקצועית שאלנו אם המשתתפות שהוכשרו למקצוע כלשהו, אכן עסקו באותו מקצוע, אם בשלב ההצטרפות לתוכנית היו משולבות בשוק העבודה, מה היה משך הזמן הממוצע שבו המשתתפת לא עבדה, ומה הייתה תקופת העבודה הממוצעת בקרב מי שעבדו.

הממצאים מראים כי בכל הנוגע לעיסוק בעבודה שהוכשרו לה (בשלב כלשהו בחייהן) התשובה השכיחה ביותר (43.7%) של המשתתפות בתוכנית היא עיסוק בעבודות מזדמנות; 21.1% דיווחו כי עבדו במקצוען (מקצוע שנרכש בהכשרה אקדמית או הכשרה מקצועית), ואילו שאר המשתתפות דיווחו שמעולם לא עבדו במקצוען (16.9%), או לא עבדו כלל (18.3%). בנוסף, בנתון סטאטיסטי **תעסוקתי בשלב ההצטרפות לתוכנית** רק 7.0% מהמשתתפות עבדו במשרה מלאה (לרוב כזו שאין בה סיפוק או שאינה מתאימה להן), 29.6% עבדו במשרה חלקית, משתתפת אחת סטודנטית (שאינה עובדת), והתשובה השכיחה ביותר הייתה – אינה עובדת (62.0%).

באשר להתפלגות המשתתפות לפי משך הזמן שהמשתתפת לא עבדה עד ההצטרפות לתוכנית, מרבית המשתתפות (39.4%) לא עבדו תקופה של עד 6 חודשים, 14.1% מהמשתתפות לא עבדו תקופה שבין 7 חודשים לשנה, 21.1% לא עבדו יותר משנה ו-25.4% לא עבדו יותר משנתיים. כאשר נבחנה סוגיית ההתמדה במקום העבודה לפי תקופה ממוצעת בחודשים עולה כי 23.9% בלבד מבין הנשים הצליחו להתמיד בעבר שנה ויותר באותו מקום עבודה, וקצת פחות מרבע (22.5%) הצליחו להתמיד בין 6-10 חודשים. השאר התמידו בעבודה רק תקופות קצרות יותר (בין חודש – 19.7% ל-6 חודשים – 23.9%).

### מקורות ההכנסה של הנשים

שאלה חשובה נוספת היא מה היו מקורות ההכנסה של הנשים בשלב ההצטרפות לתוכנית, מאחר שרובן לא היו משולבות או היו משולבות רק חלקית בשוק העבודה. לוח 4 מציג את התפלגות מקורות ההכנסה של המשתתפות.

**לוח 4: מקורות הכנסה בעת ההצטרפות לתוכנית (N=71)**

מקור הכנסה	שכיחות	שכיחות באחוזים
תעסוקה	25	35.2
הבטחת הכנסה	15	21.1
קצבת ביטוח נכות	8	11.3
אחר	7	9.9
אין הכנסה	16	22.5

מנתוני לוח 4 עולה כי פחות ממחצית מהמשתתפות דיווחו כי מקור ההכנסה המרכזי שלהן היה מתעסוקה. חשוב לציין שגם המשתתפות שהיו מועסקות, עבדו בחלקן הגדול במשרה חלקית או שהחליפו עבודה בתדירות גבוהה יחסית. לפיכך ההכנסה לא הייתה הכנסה יציבה ונראה שבעבודות שעסקו בהן ובהיקפן – ההכנסה לא הייתה גבוהה. 22.5% מהנשים המשתתפות דיווחו כי אין להן הכנסה (אפשר שחלקן נתמכות על ידי בני זוג אך ברור שאי אפשר להגדירן עצמאיות מבחינה כלכלית). כ- 32.4% מהמשתתפות דיווחו כי מקור הכנסתן הוא קצבאות ביטוח לאומי, "הבטחת הכנסה" או "קצבת ביטוח נכות".

### מאפייני הפגיעה המינית וסממניה הפוסט-טראומטיים

בלוח 5 מתוארים מאפייני הפגיעה של המשתתפות: סוג הפגיעה, אופי הפגיעה וגיל הפגיעה.

**לוח 5: מאפייני הפגיעה (N=71)**

סוג הפגיעה	שכיחות	שכיחות באחוזים
גילוי עריות*	30	42.2
אונס וניסיון לאונס	27	38.0
ניצול והטרדה מינית	14	19.7
<b>משך הפגיעה</b>		
חד-פעמי	13	18.3
מתמשך	58	81.7
<b>גיל הפגיעה</b>		
5-0	1	1.4
10-6	25	35.2
15-11	27	38.0
20-16	16	22.5
+20	2	2.8

\* גילוי עריות, גילוי עריות ואונס.



לוח 5 מראה כי סוג הפגיעה המדווח ביותר (42%) הוא גילוי עריות (בקטגוריה זו נכללים גילוי עריות ו/או גילוי עריות ואונס), 38.0% מהמשתתפות דיווחו על אונס וניסיון לאונס, ו-19.7% דיווחו על ניצול והטרדה מינית. כלומר 80.2% נפגעו מאונס ומגילוי עריות. מרבית המשתתפות דיווחו על פגיעה מתמשכת (81.7%) ומיעוטן על פגיעה חד-פעמית (18.3%). רוב הנשים (74.6%) נפגעו עוד בטרם מלאו להן 16 שנים. עד גיל 10 שנים נפגעו 36.6% מהמשתתפות. יותר משליש מהמשתתפות (38.0%) דיווחו כי נפגעו בגילאי 11-15. מגיל 16 ומעלה נפגעו 25.3% מהמשתתפות (22.5% מהן בגיל 16-20).

חשוב לציין בהקשר זה שמרבית הנשים שנפגעו בגיל צעיר, החלו בטיפול מסודר והעזו לדבר על כך לראשונה רק בהיותן נשים בוגרות. עוד נציין שדווקא הנשים הצעירות שהצטרפו לתוכנית נטו יותר לפרוש ממנה. לפי דיווחי רכזות התעסוקה, אחד ההסברים האפשריים לכך נעוץ בקושי של נשים צעירות לגעת בטראומה הקשה שעיצבה את חייהן ולטפל בה בשל ההצפה הרגשית הגדולה הכרוכה בכך.

#### מגבלות פיזיות וסימפטומים פוסט-טראומטיים

רוב המשתתפות בתוכנית (78.9%) דיווחו כי הן אינן סובלות ממגבלות פיזיות, בעוד השאר (21.1%) סובלות ממגבלות כאלה. לעומת השכיחות הנמוכה יחסית של הפגיעות הפיזיות, דיווחו המשתתפות על סימפטומים נפשיים פוסט-טראומטיים רבים. בלוח 6 מוצגים הסימפטומים לפי סדר שכיחותם, כפי שדווחו על ידי הרכזות במאגר הממוחשב.

#### לוח 6: סימפטומים פוסט-טראומטיים שכיחים\* (N=71)

שכיחות באחוזים (מתוך סך כול הנשים)	שכיחות	הסימפטום
91.5	65	חרדה
88.7	63	הימנעות
84.5	60	דיכאון
64.8	46	קשיי שינה
63.4	45	ניתוקים
52.1	37	פלשבקים
49.3	35	סיוטים
35.2	25	הפרעות אכילה
33.8	24	שימוש בסמים/אלכוהול
25.4	18	מחשבות אובדניות
7.0	5	אשפוז פסיכיאטרי
5.6	4	ניסיונות אובדניים

\*מספר התשובות עולה על מספר המשתתפות כיוון שכל משתתפת יכולה לציין יותר מסימפטום אחד

בנתוני לוח 6 בולטת שכיחותם הגבוהה של הסימפטומים הפוסט-טראומטיים. כמחצית מן הנשים דיווחו על כל שבעת הסימפטומים הראשונים. הסימפטומים המדווחים בשכיחות הגבוהה ביותר הם חרדה, הימנעות, דיכאון, קשיי שינה וניתוקים (91.5%, 88.7%, 84.5%, 64.8%, ו-63.4% בהתאמה). אחריהם דווח על פלשבקים, סיוטים והפרעות אכילה. לוח 7 מציג את התפלגות המשתתפות לפי מספר הסימפטומים מהם הן סובלות.

**לוח 7: שכיחות הסימפטומים שמהם סובלות המשתתפות (N=71)**

מס' הסימפטומים	שכיחות במספרים	שכיחות באחוזים
1	3	4.2
2	5	7.0
3	5	7.0
4	8	11.3
5	9	12.7
6	7	9.9
7	10	14.1
8	13	18.3
9	4	5.6
10	4	5.6
11	3	4.2

מלוח 7 עולה כי המשתתפות דיווחו על בין 1 ל-11 סימפטומים. 6 נשים בקצה הרצף: 3 נשים מדווחות על סימפטום אחד, ויש גם 3 נשים המדווחות על 11 סימפטומים. **32.4% מהנשים מדווחות על 7-8 סימפטומים.** לדברי המפעילות הנשים אינן נוהגות לדווח על הסימפטומים. כמו כן הסימפטומים אינם מופיעים בקביעות אלא לסירוגין או מדי פעם. אישה יכולה לסבול מהם בנקודות זמן שונות. למשל, לאחר טיפול קליני ניתן לראות אצל חלקן ירידה ו/או שליטה בתסמינים אלה, אך בעקבות אירוע מזמן (חיובי או שלילי, כגון תעסוקה או מצב חדש אחר) עלולה להיות נסיגה ושוב החמרה בסימפטומים. הדבר נכון בעיקר כשמדובר בנפגעות תקיפה מינית.

#### טיפול תרופתי- קליני

מבין המשתתפות 36.6% דיווחו על קבלת טיפול תרופתי בעת הצטרפותן לתוכנית בעוד השאר (63.4%) לא דיווחו על קבלת טיפול תרופתי בשלב זה. עם זאת, מרבית המשתתפות בתוכנית נמצאות במסגרת טיפולית ואילו מיעוטן אינן בטיפול קליני. לוח 8 מתאר את התפלגות המשתתפות לפי סטאטוס הטיפול הקליני בעת איסוף הנתונים.

**לוח 8 : סטאטוס הטיפול הקליני (N=71)**

שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים	טיפול קליני
49.3	35	מטופלת במרכז הרב תחומי
12.7	9	טופלה בעבר במרכז הרב תחומי
31.0	22	מטופלת במסגרת חיצונית
1.4	1	ממתינה לטיפול במרכז הרב תחומי
5.6	4	אינה מטופלת

כפי שעולה מלוח 8, מרבית המשתתפות (יותר מ-90%) בתוכנית נמצאו בטיפול או סיימו תהליך כזה ויותר ממחציתן טופלו במרכז הרב תחומי "בני ציון".

**מערכות תמיכה**

המשתתפות נדרשות לתעצומות נפש רבות על מנת להתמודד עם הטרואמות שחו. למערכות התמיכה המקיפות את המשתתפות חשיבות רבה בקידום התהליך ובהצלחתו. בלוח 9 מוצגות מערכות התמיכה המשפחתיות, החברתיות והזוגיות לפי אופיין: "תומכת", "מערערת", "פוגעת" או "לא קיימת", כפי שהן נתפסות בעיני המשתתפות.

**לוח 9 : שכיחות באחוזים של מערכות תמיכה והתפלגות לפי אופיין (N=71)**

לא קיימת	פוגעת	מערערת	תומכת	מערכת
39.4	12.7	22.5	25.4	משפחתית
70.4	2.8	4.2	22.5	חברתית
62.0	9.9	14.1	14.1	זוגית

מלוח 9 עולה שנים רבות (39.4%) מדווחות שהמערכת המשפחתית "לא קיימת". כך דיווחו רוב הנשים גם לגבי המערכת החברתית (70.4%) וגם לגבי מערכת התמיכה הזוגית (62.0%). מכאן ברור הצורך של נשים אלה בתמיכה רגשית וכלכלית. רק מיעוטן דיווח על תמיכה של אחת המערכות (משפחתית, חברתית וזוגית), ויש גם שדיווחו על מערכות מערערות בשלושת התחומים.

לסיכום, מהנתונים שלעיל על מאפייני הפגיעה וסממניה הפוסט-טראומטיים עולה שרוב הנשים נפגעו מאונס וגילוי עריות ושהפגיעה הייתה מתמשכת. מהנתונים על מערכות התמיכה שלרשות הנפגעות עולה שמערכות תמיכה לא תמיד ממלאות את תפקידן, הן לא בהכרח תומכות ואף עלולות להיות מערערות או פוגעות. נתונים אלה עם משתני הרקע האישיים והתעסוקתיים שהובאו בפרק זה מצביעים על משאבים דלים מאוד שעומדים לרשות הנשים, על נקודת פתיחה מאוד נמוכה בעולם התעסוקה ובכלל ועל הצורך הדחוף של נשים אלה בתמיכה והכוונה כדי שתוכלנה לחזור למסלול חיים נורמטיבי.

## ההפניה של הנשים לתוכנית, איתור מניעים וציפיות

ההפניה לתוכנית (N = 71)

רוב הנשים (60.6%) הופנו לתוכנית על ידי המרכז הטיפולי הרב תחומי, 4.2% הופנו על ידי גורמים בעיריית חיפה (לשכת הרווחה - 1.4%, היחידה לטיפול בנפגעות סמים ואלכוהול - 1.4%, השירות לנערה - 1.4%), 28.1% הופנו על ידי עמותות שונות ("מבט נשי" - 19.7%, המרכז לנפגעות תקיפה מינית - 4.2%, המרכז לנפגעות אלימות - 1.4%, אגודת אל-סם - 1.4%, "בית מיה" - 1.4%) ו-7.0% פנו ביוזמתן.

## המניעים להצטרפות לתוכנית

הנשים התבקשו לציין מהם המניעים העיקריים להצטרפות לתוכנית. לפי תשובותיהן (לוח 10) המניע השכיח ביותר (78.9%) להצטרפות לתוכנית הוא חיפוש אחר עבודה ואחריו – שדרוג בתעסוקה ועזרה בשילוב בקורסים לימודיים.

**לוח 10: המניעים להצטרפות לתוכנית\* (N=71)**

שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים	המניעים להצטרפות לתוכנית
78.9	56	חיפוש אחר מקום עבודה
4.2	3	עזרה בשילוב בקורסים מקצועיים
15.5	11	עזרה בשילוב בקורסים לימודיים
8.5	6	תמיכה וליווי בשמירה על יציבות במקום העבודה
4.2	3	תמיכה וליווי בשמירה על יציבות במקום הלימודים
15.5	11	שדרוג בתעסוקה

\*מספר התשובות עולה על מספר המשתתפות כיוון שכל משתתפת יכולה לציין יותר מסיבה אחת

מנהלת המרכז ציינה **שצורכי הנשים בתחום התעסוקה מגוונים**: החל בקבלת כלים לראיונות עבודה ומציאת עבודה, דרך הצורך בעידוד להתמיד בתעסוקה והתמודדות עם מצבי לחץ שונים במקום העבודה, וכלה ברצון או בצורך לשדרוג בעבודה, מעבר לעבודה אחרת, הכשרה מקצועית או לימודים מתקדמים. מעבר לכך, רוב הנפגעות זקוקות **לליווי צמוד ואינטנסיבי** בתהליך השילוב התעסוקתי ובכניסה לעבודה היות שהמפגש עם עולם התעסוקה מעורר אצל חלקן רגרסיה. יש לחזור לנקודת המוצא הטובה יותר שהייתה להן ולהמשיך להתקדם בתהליך. צריך לעזור להן להתמודד עם בעיות במקום העבודה מאחר שנשים אלה בדרך כלל אימפולסיביות: תהליכי הוויסות הרגשי שלהן בעייתי, ועל כן קשה להן ולעתים אפילו הן אינן מסוגלות לפתור בעיות בצורה שמשרתת את הצרכים שלהן.

## היקף המשרה המבוקשת

מבדיקת הדרישות של המשתתפות בנוגע להיקף העבודה התברר כי 49.3% ביקשו למצוא עבודה

במשרה מלאה, 39.4% ביקשו למצוא עבודה במשרה חלקית ו-19.7% ציינו כי הן מבקשות עבודה בבקרים בלבד. נראה שדרישות אלה קשורות לנסיבות חייהן, כגון ילדים שבהשגחתן, מצבן הרגשי וכו'. כפי שראינו לעיל, לא כלל הנשים יש רשתות תמיכה והן עדיין מתקשות לעמוד בלחץ הכרוך בעבודות הדורשות שעות רבות.

### ציפיות המשתתפות מהתוכנית

במטרה ללמוד על ציפיות הנשים מהתוכנית נעזרנו בעיקר בריאיון הקבלה, בראיונות עם הנשים ובשאלון שהועבר למשתתפות בשלבים הראשונים של השתתפותן בתוכנית. תוצאות מיפוי תשובותיהן באשר לציפיותיהן מהתוכנית מראות כמה סוגי ציפיות:

**א. במישור האישי-רגשי** הנשים ציפו שהתוכנית תסייע להן בתחומים הבאים: (1) שיפור הדימוי העצמי וההערכה העצמית: "אני רוצה לשפר את ההערכה העצמית ולשדר זאת לסביבה, לחוות התנסות חיובית כחוויה מתקנת"; (2) חיזוק הביטחון העצמי, האסרטיביות, היכולת לבטא רגשות והתקשורת הבין-אישית במקום העבודה "אני רוצה ללמוד לתפקד בסביבת עבודה מול סמכות, לא להרגיש מותקפת ולרכוש כלים לתקשורת בונה בעבודה. רוצה ללמוד איך לענות כשמרגישה מותקפת, מנוצלת, בלי להישבר"; (3) מציאת משמעות, שייכות וסיבה לחיות "אני רוצה שיהיה לי בשביל מה לקום בבוקר ולחוש שייכות, למצוא את המקום שלי".

**ב. במישור התעסוקתי** המשתתפות הביעו ציפיות מגוונות: (1) שדרוג, ביטחון ועצמאות כלכלית "אני רוצה לעבוד, אני רוצה לא להיות תלויה... אני רוצה לדאוג לעצמי"; (2) הכוון תעסוקתי ורכישת מיומנויות במציאת עבודה "אני רוצה קודם כל להבין מה אני אוהבת", "לגשת ליותר ראיונות עבודה במינימום חרדות"; (3) שימור והתמדה בעבודה "אני צריכה עזרה איך לא לעזוב את העבודה".

**לסיכום**, מעיון בציפיות של המשתתפות בשלב ההצטרפות לתוכנית ניתן לראות שהציפיות של הנשים מתייחסות לממד הרגשי-חברתי ולממד האינסטרומנטלי-תעסוקתי גם יחד, ולעיתים אין ביניהם הבחנה ברורה. נראה שעמימות וטשטוש גבולות אלה הם חלק מתפיסת הנפגעות, שעבורן ההווה הרגשית וההווה התעסוקתית קשורות זו בזו.

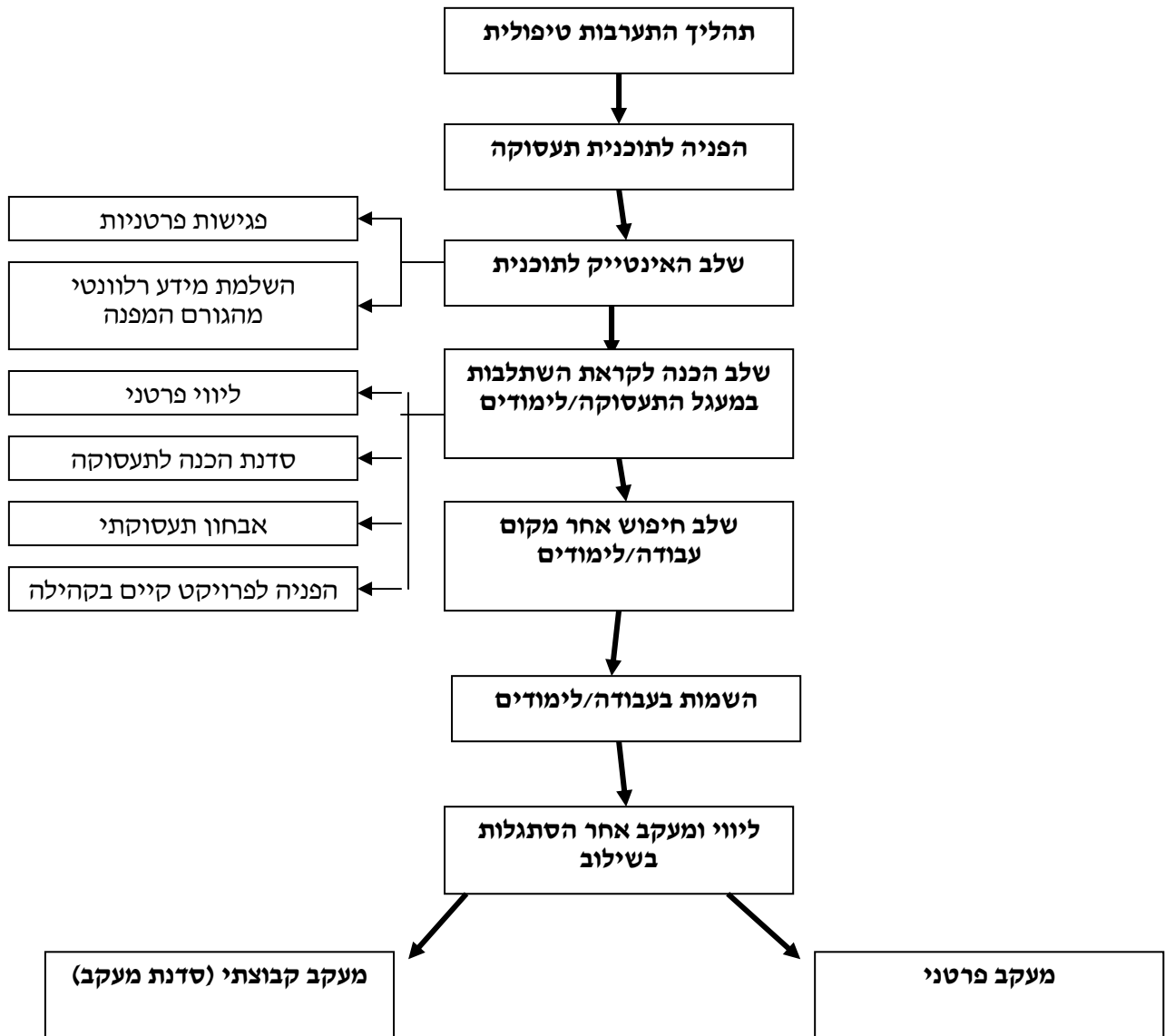
הנשים הדגישו היבטים שונים: לעיתים הדגש הוא על היבט רגשי ולעיתים על היבט תעסוקתי-מעשי. יש גם דמיון בין הציפיות של המשתתפות לבין הצרכים (שעולים מהפרופיל שלעיל, מהמניעים ומדברי המפעילות) ומטרות התוכנית. אפשר לשער שהצרכים הם שבונים את הציפיות של כל אחת מהן והמטרות שציינו נועדו לתת מענה, או כך הן מקוות, לצורכיהן ולציפיותיהן. גם בתחום הציפיות כמו בתחומי הצרכים והמטרות אין קו ברור המבדיל בין רצון בתעסוקה גרידא לבין חתירה לחיזוק היבטים טיפוליים-רגשיים. יש הרואות בהתגברות על בעיותיהן הרגשיות אמצעי להשתלבות תעסוקתית מוצלחת ויש הרואות בהשתלבות זו אמצעי להעצמה והתגברות על הקשיים הרגשיים. **תובנה זו מחדדת את ההכרה שלא ניתן לעסוק בנושא התעסוקה בלי להתייחס**

במידה זו או אחרת לנושא הפגיעה המינית, המשפיעה על מבנה האישיות של האישה ועל תפקודה.

#### **שלב ההפעלה**

מודל העבודה – להלן נציג את מודל העבודה בתוכנית (תרשים 1) כפי שהתייצב בסוף השנה השנייה. המודל מביא המשגה עדכנית של תהליך העבודה עם סיום השנה השנייה. בהמשך נתאר את אבני הדרך של המודל (מרכיביו של המודל) ואת התפקידים של מפעילי התוכנית ודרכי ביצועם.

**תרשים 1: מודל העבודה שגובש בסוף שנה ב בתוכנית "שילוב תעסוקתי" לנפגעות תקיפה מינית  
במרכז הרב תחומי בחיפה**



## תהליך ההתפתחות של מודל העבודה וגיבושו

לאחר ההתנסות הראשונית בהפעלת התוכנית והקשר עם הנפגעות ועם הגורמים המעורבים בתהליך, נדרשה בדיקה מחודשת של מודל ההפעלה (לפירוט ראה דוח הערכה של השנה הראשונה). להלן תיאור מודל העבודה שהתגבש בסוף השנה השנייה להפעלת התוכנית (לרבות שינויים והתפתחויות שחלו בו). **השלב/אבני הדרך של המודל הם:**

(1) שלב ההפניה והקריטריונים לקבלה לתוכנית – הקריטריונים הראשוניים להפניה התייחסו לקבלת נפגעות בגילאי בנות 17-50 לאחר ייצוב הסימפטומים הפוסט-טראומטיים על פי הערכת הגורמים המטפלים. במהלך ההפעלה התברר שמשתתפות שלא היו בטיפול קליני פרטני לא הצליחו להשתלב בתוכנית התעסוקה. הוחלט כי יש ללוות את המשתתפות בטיפול קליני כי אפשר שיהיו נסיגות והטיפול הקליני המקביל מסייע להצלחה. לכן הוחלט שכל משתתפת תקבל ליווי טיפולי קליני (במרכז או בקהילה) במקביל לתוכנית, ושדרישה זאת תהיה אחד מתנאי הקבלה לתוכנית. לקראת ההפניה תתקיים ישיבת צוות תעסוקה עם הצוות הקליני במרכז וידונו בה בסטאטוס של המטופלות ובמועמדות להפניה לתוכנית התעסוקה.

(2) שלב הקבלה לתוכנית ("הריאיון התעסוקתי") – מפגשי קבלה פרטניים (2-4), הכוללים היכרות, יצירת קשר, איתור צרכים וציפיות, מיפוי והערכה של יכולות, כוחות, קשיים וחששות, ניסיונות תעסוקתיים בעבר והחלטה להמשיך בתוכנית. בשלב זה נערך חוזה אישי המגדיר את הציפיות והמחויבות של כל צד בתהליך, ונועד להדגיש את אחריותה ומחויבותה של כל משתתפת לתוכנית.

בהתחלת התוכנית הוחלט לכנס ועדת החלטה לאחר סיום הריאיון התעסוקתי כדי לקבוע האם המועמדת תוכל להשתלב בתוכנית התעסוקה וכדי לגבש דרך להמשך הפעולה. עם הזמן הוחלט לבטל את הוועדה ולגבש עם המשתתפת את התוכנית ההולמת את צרכיה. כמו כן הוחלט בתחילה להפריד בין החלק התעסוקתי (שמנוהל על ידי רכזות התעסוקה) לבין החלק הקליני (שמנוהל על ידי המטפלות הקליניות), אך במהלך הפעלת התוכנית התברר למפעילות שאי אפשר לעסוק בתעסוקה בלי להתייחס לפגיעה, שהרי הפגיעה היא חלק מהותי של ההווה של הנפגעות והדברים קשורים ומשפיעים זה על זה. לכן כיום בריאיון התעסוקתי יש התייחסות גם לנושא הפגיעה.

החוזה האישי – (לפירוט נוסף ראה דוח ההערכה מן השנה הראשונה). החוזה כולל את הסעיפים הבאים: א) מטרת התוכנית: שילוב בעבודה/לימודים/קורסים, יציבות במקום העבודה/ הלימודים, שדרוג תעסוקתי, אחר. ב) יעדים לעבודה: התארגנות טכנית, נקיטת יוזמה וקבלת אחריות, התמודדות עם קונפליקטים, עמידה על זכויות, דרכי התמודדות עם תסכול, יכולת התמדה, שיווק עצמי, עמידה בלוח זמנים, שליטה בכעסים, ניהול תקציב, תקשורת בין-אישית, עידוד היוזמה, אחר. ג) הנושאים הכלולים בתוכנית הליווי התעסוקתי: קבלת מידע בנוגע לזכויות, שילוב בפרויקטים קיימים בקהילה, ליווי ותמיכה פרטניים של רכזות התעסוקה, סדנת הכנה ליציאה לעבודה, חיבור והפניה למקומות עבודה/לימודים/אבחון מקצועי, קבוצת תמיכה לאחר השילוב התעסוקתי, קשר



עם המטפלת הקלינית לחיזוק התהליך. ד) מחויבות המשתתפת לתהליך: יידוע הרכוזות בשלב חיפוש אחר מקום השמה לגבי ראיונות עבודה וקבלת תשובות על העסקה, נוכחות ודייקנות בפגישות הפרטניות והקבוצתיות, הודעה מראש על היעדרות.

3) שלב הכנה לשילוב – א) הכנה קבוצתית – סדנת הכנה לתעסוקה (ראו פירוט בהמשך). ב) עבודה פרטנית - מיפוי צרכים ממוקד בבניית אופק תעסוקתי, בניית תוכנית אישית, הפנייה לאבחון תעסוקתי (לנשים הזקוקות לכך). בתום סדנת ההכנה לתעסוקה יש דיון עם המשתתפת על הדרך שעברה ובניית תוכנית בהתאם.

4) שלב חיפוש אחר מקום תעסוקה/לימודים – שלב זה כולל חיפוש ואיתור מקומות תעסוקה/לימודים, קשר עם חברות השמה וגורמים רלוונטיים, פריסת אפשרויות.

5) שלב ההשמה (תעסוקה/לימודים) - בחירה בהשמה בעקבות החיפוש. עם הפעלת התוכנית התברר שבכמה מהמקרים התהליך ארוך ומורכב יותר משצפו המפעילות ויש נשים הזקוקות להשמות חוזרות. לעיתים בעקבות נשירה ממקום עבודה חווה האישה נסיגה בשליטה בסימפטומים הפוסט-טראומטיים ונדרש ליווי אינטנסיבי יותר.

6) שלב מעקב, ליווי ותמיכה – 1) מפגשים פרטניים דו-שבועיים למטרות ליווי ומעקב אחר תהליך ההסתגלות של המשתתפת וכן לצורך מתן תמיכה וחיזוק וכמו כן קשר טלפוני רציף עם המטופלות שלרוב הולך ופוחת עם התייצבות האישה במקום העבודה. מספר הפגישות הפרטניות נקבע לפי המטרות השונות לגבי כל אישה והשלב שהיא מצויה בו (קשיים בעבודה, פיתוח מיומנויות נוספות, אחר). 2) קבוצת מעקב/ליווי עבור נשים שהשתלבו. המחזור הראשון של קבוצת המעקב התקיים בין 16.11.08 ל- 29.3.08 (ראו פירוט בהמשך).

7) שלב הסיום והפרידה – שלב זה כולל כמה מפגשים פרטניים שבהם נבחנים התהליך שעברה כל משתתפת, הכלים והכוחות שרכשה, הגדרת מוקדים שראוי להמשיך לפתח וקישור לגורמים רלוונטיים בקהילה על פי הצורך.

לסיום נציין כי המודל כולל את כלל הנשים ומתמקד בלמידה של מיומנויות, תהליכים, בניית סכמות חשיבה מותאמות לתעסוקה/לימודים, תרגול של מיומנויות בקבוצה (ריאיון עבודה, שיחה על פתרון בעיות, למידה הדדית ועוד). אך יש גם היבטים אישיים דיפרנציאליים הנגזרים מהקצב האישי השונה של הנשים ועל כן יש צורך במענים ייחודיים לכל אחת.

#### תיאור השירותים ופעולת צוות המפעילים

מנהלת המרכז הרב תחומי "בני ציון" – כאשר הוקם המרכז עסקה בעיקר בגיבוש היעדים, במיפוי הצרכים והמאפיינים של נפגעות תקיפה מינית הפונות/מופנות למרכז ובבניית מערך של מענים בהתאם לצרכים שלהן. היום היא עומדת בראש הצוותים במרכז (קליני ותעסוקתי) והיא גם

מופקדת על הדרכתם בתוכנית. כמו כן היא אמונה על הדרכת שתי רכזות התעסוקה (בפן האישי בהקשר של תעסוקה) ועל הקשר עם גורמי החוץ המעורבים בתוכנית.

רכזות התעסוקה – רכזות התעסוקה הן המפעילות את התוכנית ותפקידן כולל קבלת המועמדות והיכרות איתן, איתור צרכים, הכנה לתעסוקה, בניית אופק תעסוקתי ותוכנית תעסוקתית אישית, סיוע באיתור מקומות עבודה/לימודים בקהילה, השמה וליווי בקליטה במקום העבודה. הרכזות אחראיות גם לסדנת ההכנה לתעסוקה (החל ממחזור ג): הן בונות את התוכנית ומנחות יחד את הסדנה. כמו כן הן אחראיות לסדנת המעקב והליווי האישי.

במהלך הפעלת התוכנית רכזות התעסוקה השקיעו מאמצים בפעילות רבה ומאומצת לקידום מטרות התוכנית. פעילותן הייתה בתחומים האלה: הכרת תחום התעסוקה, ארגון וקביעה של נוהלי עבודה המתאימים למסגרת הייחודית של התוכנית, בניית מנגנון מעקב לעבודה השוטפת ולהערכת התוכנית, ליווי ותמיכה של המשתתפות, שיווק והטמעה של התוכנית במוסדות שיש בהן נשים העשויות להשתלב בתוכנית, עבודה עם גורמים בקהילה. הן גם עברו השתלמויות בתחום התעסוקה וקיבלו הדרכה ממנהלת המרכז וממנהל מוקד התעסוקה העירוני. הושקעה עבודה רבה גם בתיעוד ואיסוף נתונים להערכה ומעקב אחר התוכנית.

עבודה עם יועץ ארגוני – במהלך השנה הראשונה הוזמן יועץ ארגוני כדי לסייע לבנות ולייצב את מערך העבודה וכן לקבוע את היעדים הקרובים והרחוקים. מטרת המתכננים והמפעילות הייתה ליישם את הנלמד בעקבות הייעוץ הארגוני בדרכי העבודה, בשלבים שעוברת המשתתפת, ברמת ניהול התקציב ובהגדרת יעדים להמשך.

תקשורת שוטפת ורציפה עם צוות ההערכה – צוות חוקרות מהיחידה למחקר ולהערכה במכללה האקדמית בית ברל ליווה את התוכנית בהערכה מעצבת תוך איסוף נתונים ממקורות שונים, עיבודם והצגתם השיטתית. התקיימה תקשורת שוטפת ורציפה בין המפעילות לבין צוות החוקרות (ישיבות, מפגשי עבודה, שיחות טלפון, הכנה וגיבוש כלים למעקב והערכה ועוד).

#### סדנאות הכנה לתעסוקה שהתקיימו במרכז

במהלך השנתיים התקיימו חמישה מחזורים של סדנאות הכנה לתעסוקה (מחזור ראשון: 23.7.07 עד 6.9.07; מחזור שני: 12.11.07 עד 29.10.08; מחזור שלישי: 4.2.08 עד 14.4.08; מחזור רביעי: 2.6.08 עד 18.8.09; מחזור חמישי: 27.1.09 עד 1.4.09). מחזור שישי: בספטמבר 2009 סדנה לנשים שהצטרפו לתוכנית. לקראת סוף השנה השנייה הוחלט שהתדירות של פתיחת סדנה חדשה תהיה כל ארבעה חודשים במוצא, כלומר שלושה מחזורים של סדנאות הכנה לתעסוקה בשנה.

המטרה המרכזית של הסדנה הייתה להקנות ידע, מיומנויות וכלים יישומים כדי להתמודד עם עולם העבודה (למשל, מקורות לחיפוש עבודה, הכנת קורות חיים ומיומנויות לעמידה בהצלחה בראיונות עבודה), וכן חיזוק הביטחון עצמי, העלאת הערך העצמי ויצירת רשת חברתית תוך גיבוש הקבוצה כקבוצת תמיכה. הסדנאות הוגדרו כמשימתיות ובשני המחזורים הראשונים היו חמישה מפגשים

שבועיים של שעתיים בכל מפגש. את שתי הסדנאות הראשונות הנחתה מנחה חיצונית בעלת ניסיון בעבודה התנדבותית עם נפגעות תקיפה מינית. בכל מפגש נכחו שתי רכזות התעסוקה על מנת לשמור על רציפות הקשר ולסייע במקרה של גילוי קושי רגשי או אחר בקרב המשתתפות.

ציפיות המשתתפות מהסדנה בכל מחזוריה מתחלקות לתחומים הבאים :

א. **בתחום התעסוקתי** : ציפיות לקבלת כלים למציאת עבודה ולהתמודדות עם מצבים מגוונים בסביבת העבודה (למשל, "לדעת איך להתכונן לראיונות עבודה..."; "לקבל כלים שיעזרו למצוא עבודה מתאימה"; "לדעת לנהל צוות בלי לפחד..."; "לקבל רעיונות לארגון וסדר ואיך לעמוד במצבי לחץ"; "לקבל ידע בנושא של זכויות, חובות, איך להתמודד עם ניצול..."; "לשדרג את מקום העבודה למשהו שיהיה לי יותר טוב").

ב. **בתחום האישי-רגשי** : ציפיות להשתייך לקבוצה, תפיסת הקבוצה כמקור כוח, תמיכה, העצמה והנאה, כאמצעי להתגבר על חולשות וכעזרה להעלאת הערך העצמי וקבלה עצמית, וגם עצם ההשתתפות בקבוצה עם נשים שיש להן בעיות דומות. למשל, "בניית אמון בעולם התעסוקה"; "אני רוצה ללמוד לקבל את עצמי ולהפסיק להיות כזו ביקורתית כלפי עצמי"; "מודעות לחיי עבודה ממקום של קשיים בחיי"; "ללמוד להיות סמכותית"; "לא לפחד לעמוד מול אנשים".

לשתי הסדנאות הראשונות הופנו שש נשים אך כמה מהן נעדרו ומספר המשתתפות בכל מפגש נע בין 2-6. הישגי הסדנאות האלה, על פי משוב המנחה: רכישת ידע (כתיבת קורות חיים, כישורים יישומיים לעולם העבודה), תרגול מיומנויות שסייעו לנשים (כגון סימולציות של ריאיון עבודה). אם כי המנחה הציגה את ההישגים בהסתייגות-מה בשל קוצר הזמן והיעדרויות של חלק מהמשתתפות.

הלקחים שהופקו בעקבות שני המחזורים הראשונים הם: זמן רב מדי הוקדש ליצירת גבולות בין קבוצה ממוקדת תעסוקה לבין קבוצה טיפולית; רצוי להגדיל את מספר המשתתפות בסדנה כדי לאפשר לימוד הדדי; יש להגדיל את מספר המפגשים כדי לעסוק בתכנים חשובים נוספים; רצוי להוסיף היבטים של נושא העצמה על מנת להגביר את המחויבות של המשתתפות להגיע ולחזק את הקבוצה כקבוצה תומכת; יש לנהוג בזהירות בבחירת הכלים שבהם משתמשים בסדנה (לדוגמה, עבודה בקלפים טיפוליים מסיטה את הדיון מהחלק התעסוקתי לחלק הרגשי), ויש להטיל על הנשים משימות בקהילה כדי ליצור העצמה וסיפוק באמצעות נתינה לקהילה.

**בעקבות לקחים אלה נערכו בסדנה שינויים החל מהמחזור השלישי**: הוגדל מספר המשתתפות במחזור השלישי (10), ובמחזור הרביעי (נרשמו 9 נשים אם כי בפועל השתתפו 6), אורך הסדנה הוארך מ-5 ל-12 מפגשים. נוספו תכנים והסדנה עסקה בנושאים האלה: חזון תעסוקתי, מקורות ודרכים לחיפוש עבודה, הכנת קורות חיים, מיומנויות לעמידה בהצלחה בראיונות עבודה, אסרטיביות, תדמיתנות, ניהול תקציב, סכמות חשיבה והשפעתן על נושא התעסוקה, רשת קשרים חברתית ואיתור כישורים קיימים. כמו כן עסקה הסדנה בזיקה שבין קשיים במציאת עבודה ובהתמדה בעבודה לבין הפגיעה המינית שחוו הנשים והשלכותיה. בסיום הסדנה ולאחר ההסבר

התיאורטי על סכמות חשיבה מעוותות בעקבות הפגיעה, היה תרגול של מחשבות חלופיות ושינוי רגשות בזיקה לאירועים אמתיים מעולם התעסוקה שהעלו המשתתפות. החל מהמחזור השלישי הונחתה הסדנה על ידי שתי רכזות התעסוקה בליווי מרצים אורחים שעסקו בתחומים ספציפיים, כגון יצירת חזון תעסוקתי, סכמות חשיבה, תדמיתנות, שפת הגוף בריאיון עבודה, וניהול תקציב.

#### תרומת הסדנה והצעות לשיפור

**משוב מהמשתתפות של מחזור ג ו-ד** – בדרך כלל הנשים ציינו את התרומה **המעשית של הסדנה**: ידע וכלים להתמודדות עם עולם התעסוקה; התרומה **הרגשית**: הפחתת חששות, ביסוס הביטחון העצמי, הגברת המוטיבציה, איתור יכולות אישיות – "התפלאתי לראות כמה כישורים יש בי וכמה אני יכולה לנסות ללכת גם לתחומים אחרים" – ואמונה ביכולותיהן – "התחושה שאני יכולה לחזור למעגל התעסוקה", וכמו כן תרומה **חברתית**: ההיכרות עם המשתתפות האחרות והתרומה ההדדית – "אפשר בקבוצה לקבל כוח מחוויות דומות – נשים שמרגישות כמוני". היו שצינו את הקשיים שעלו בסדנה והעיסוק בהם, אך התמיכה של הקבוצה סייעה להן להתמודד עם קשיים אלה למרות הקושי. כל המשתתפות הביעו שביעות רצון ממנחות הסדנה ומשיתוף הפעולה עמן. הנושאים שעלו היו חשובים ועוררו עניין, המנחות שיקפו מצבים והתנהגויות, נתנו משוב, השרו תחושת ביטחון בנוכחותן והנחייתן ויצרו אווירה נעימה.

**הצעות לשיפור** – לצד הבעת שביעות הרצון הרבה מן התוכנית העלו המשתתפות הצעות לשיפור. חלק גדול מההמלצות התייחסו לצורך להאריך את משך הסדנה ("שיהיה עוד שלב לסדנה") ולעסוק יותר בנושאים, כגון שינוי סכמות חשיבה, מיומנויות בנושא חיפוש עבודה, סימולציות של ריאיון עבודה ושל מצבים בעולם התעסוקה. המשתתפות התייחסו גם לקושי שנוצר עקב היעדרויות של משתתפות, אם כי משתתפת אחת ציינה שדבר זה אפשר בסופו של דבר "יצירת אווירה אינטימית יותר".

**משוב מהמנחות** – לדעת המנחות ההישגים העיקריים של הסדנה הם: העברת ידע ותכנים מותאמים למשתתפות על עולם התעסוקה ומתן כלים ומיומנויות להשתלב בו; היכרות עם דפוסי חשיבה והתנהגות מעכבים תוך הורדת סף החרדה, חיזוק הביטחון העצמי, זיהוי כישורים אישיים והתמודדות עם שינויים וכן יצירת גיבוש ותמיכה קבוצתיים ולמידה הדדית בין המשתתפות בקבוצה. הגורמים להישגי הסדנה הם התאמת התכנים לצורכי הנשים ועיסוק בנושאים הרלוונטיים להן, וכן יצירת אווירה טובה בקבוצה, לכידות והקשבה הדדית שאפשרו לנשים לתת משוב משמעותי וללמוד זו מזו. עם זאת, יש נושאים שהיה צריך להקדיש להם זמן רב יותר על מנת שכל משתתפת תוכל להתנסות (לדוגמה: סימולציות בכל מפגש). אחת הבעיות שחזרה על עצמה בכל המחזורים הייתה היעדרויות של חלק מהמשתתפות (2 או 3 נשים במפגש).

בין הלקחים שהופקו מהסדנה בשני המחזורים האחרונים ניתן למנות את הצורך בשליטה טובה יותר על ניהול הזמן בכל אחד ממפגשי הסדנה, הצורך בבחינה מתמדת של נושאי הסדנה (העמקה בנושאים מסוימים ואולי פחות שימת דגש על אחרים) והצורך להרבות בסימולציות ומתן אפשרות

למשתתפות להשתתף במשחק תפקידים כמראיינת לעבודה, מראיינת, מנחה, ותפקידים אחרים. כל זאת במטרה להפחית חרדות ולהגביר את תחושת הכוח והשליטה בעזרת התנסות בתפקידים שונים המאפשרים בחינה של כל מצב מזוויות שונות.

באשר להיעדרויות של חלק מהמשתתפות – המנחות העלו כמה הצעות להגברת המוטיבציה להשתתפות בסדנאות כגון יצירת קשר בטלפון או באמצעות המטפלות הקליניות, העברת מסר חד וברור לגבי חשיבות הסדנה, הגדרת חובת הנוכחות והדייקנות והכנת משימות ממפגש למפגש. המנחות הדגישו את גבולות הסדנה וטענו שיש להקפיד על כך שהסדנה תהיה סדנת הכנה לתעסוקה ולא תגלוש לדיונים קליניים, שכן נושאים אלה אמורים למצוא מענה בטיפול הקליני. חשוב אפוא שרכזות הסדנה יעדכנו את המטפלות הקליניות בסוגיות שדורשות מענה בליווי הקליני הפרטני.

**לסיכום**, נמצא שהסדנה משמעותית לתהליך ההעצמה. אמנם בתחילה מוקד הסדנה היה בלימוד מיומנויות בלבד, אך במהלך השנה הראשונה הייתה הסדנה לחלק מתהליך ההעצמה שכלל גם תמיכה, תקשורת בין-אישית ושינוי סכמות חשיבה. ואכן, המשובים של המשתתפות והמנחות ממחישים זאת. בעקבות הפקת הלקחים בשני המחזורים הראשונים של הסדנה נערכו שינויים במחזור השלישי והרביעי: הוגדל מספר המשתתפות בסדנה ומספר מפגשי הסדנה, נוספו תכנים ואת הסדנה הנחו כעת שתי רכזות התעסוקה. תרומת הסדנה ניכרת הן במישור הקוגניטיבי-תעסוקתי-מעשי, הן במישור הרגשי והן במישור החברתי. ההיבט התעסוקתי והאישי-רגשי עולים יחד לעתים קרובות כמאפיין מרכזי של המשתתפות בתוכנית לאורך כל הפעלתה. התרומה של המנחות במחזורים האחרונים רבה הן בנוגע לתוכני הסדנה והן בנוגע ליצירת אווירה נעימה ותמיכה מעשית ורגשית. רציפות הקשר בין המנחות למשתתפות, הן במישור הפרטני והן במישור הקבוצתי, תורמת למשתתפות בתוכנית ולקידום התוכנית ומאפשרת לרכזות התעסוקה להכיר היבטים נוספים של המשתתפות הבאים לידי ביטוי במסגרת הקבוצתית.

הבקשה של חלק מהמשתתפות להאריך את המפגשים ולהמשיך לעסוק בתכנים מצביעה על הבדלים בצרכים ובקצב האישי של כל אחת מהן, וגם על תפיסתן את התרומה של הסדנה. עם זאת, בעיית ההיעדרות מן המפגשים של חלק מהמשתתפות נותרה בעינה החל מהמחזור הראשון של הסדנה. לא ברור אם בעיה זו מקורה בהיעדר מחויבות מספקת של המשתתפות, שנדרשת מכל משתתף במסגרת עבודה קבוצתית לסוגיה; או שאולי הדבר נובע מקשיים אובייקטיביים שיש לנשים (שעות עבודה, היעדר זמן פנוי, מרחק גיאוגרפי, ילדים, או אחר). מכל מקום יש לתת את הדעת לממצא זה העובר כחוט השני מאז התחלת הפעלת התוכנית. יש לתת את הדעת גם להבדלים בין הנשים במידת הבשלות לתעסוקה (גיל, ניסיון קודם ועוד).

#### **מעקב אחר נשים שסיימו את התוכנית בשנה הראשונה**

סדנת מעקב וליווי – נוסף על המעקב הפרטני הוחלט להקים סדנת מעקב קבוצתית שתעקוב אחר נשים שסיימו את התוכנית בשנה הראשונה והשתלבו בתעסוקה. סדנת המעקב הראשונה התקיימה מ-16.11.08 עד 29.03.09, פעם בשבועיים, שעתיים בכל מפגש, סך הכול 10 מפגשים. 9 נשים נרשמו

לסדנה אולם 2 מהן נשרו בשלב מוקדם בשל אי-התאמה לסדנה מבחינת המקום שבו נמצאו בתהליך הטיפול. שאר המשתתפות הקפידו על נוכחות פעילה בכל המפגשים. מי שהשתתפו בסדנת המעקב השתתפו בתוכנית זמן רב וכבר השתלבו בשוק בעבודה או במסגרת לימודים. כל המשתתפות סיימו את סדנת התעסוקה, מלבד משתתפת אחת, ומבחינה רגשית נראה שהן מסוגלות להתקדם לשלב הבא.

מבנה הסדנה ומטרתה – מטרת הסדנה הייתה לתת תמיכה וליווי קבוצתיים להתמודדות עם מצבים מחיי היום-יום בעבודה תוך תרגול השימוש בכלים שקיבלו בסדנת ההכנה לתעסוקה. מבחינת מבנה הסדנה ותוכניה, קבוצת המעקב והליווי הייתה פחות מובנית מסדנת ההכנה לתעסוקה והתנהלה על פי הצרכים והקשיים שהעלו המשתתפות עצמן בקבוצה. המטרה הייתה להתמקד לפחות פעם אחת בכל משתתפת, לנתח את התהליך שעברה, לזהות כוחות וקשיים תוך הזדהות, שיתוף, שיקוף וחיזוק. לדברי מנהלת המרכז, "בסדנת המעקב יש ניסיון ליצור נרטיב בין מה שקורה לי כרגע במישור התעסוקתי לבין הפגיעה המינית", כלומר חיבור בין הקשיים שעולים בעבודה לבין הפגיעה. ואכן, הקשיים המרכזיים שעלו במהלך הסדנה נבעו מהצורך להקפיד שלא לגלוש לחלקים הרגשיים ("לדעת לשים את הגבולות ולקשר את האמור לעולם העבודה").

התרומה של סדנת המעקב – ציפיות המשתתפות מהסדנה היו בעיקר קבלת תמיכה חברתית ותעסוקתית. נראה שציפיות אלה התממשו. בהתייחסותן לתרומת הסדנה ציינו המשתתפות את הדברים האלה: הסדנה מעניקה להן כוח להתמודד עם המציאות ("הדיבור על הכישלונות וההצלחות נותן לי כוחות"); יש תמיכה מהקבוצה ("את לא לבד – עצם זה שיושבות בנות עם אותו רקע", "רבות מתקשות מבחינה נפשית... מדברים על זה ומנסים לעזור אחת לשנייה"), הסדנה פחות תיאורטית ומועילות בה חוויות מעולם העבודה ("איך לשמור על עבודה גם אם זה קשה מבחינה נפשית", "מקבלת חיזוקים להתמודדות עם סיטואציות במקום העבודה ובכלל בחיים"), וכן היבטים אישיים יותר ("ההחלטה להפסיק להיות במקום קורבני"). לדברי המפעילות הדברים המשמעותיים ביותר שהתחוללו במפגשים הם ההגעה למפגשים וההתמדה בהשתתפות, השותפות ומתן הביטחון בקבוצה, תחושת השייכות, היכולת להישף ולדבר בכנות תוך רצון להתמודד עם המציאות, וקבלת תמיכה מהאחרות בקבוצה.

## תוצרים

בפרק זה נציג את תוצרי התוכנית לאחר שנתיים להפעלתה. תחילה נציג את הסטאטוס התעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית (לוח 11). מאחר שנמצא קשר מעגלי בין שתי המטרות העיקריות של התוכנית - שילוב בתעסוקה והעצמה של המשתתפת - ושתיהן מהוות מטרה ואמצעי כאחד, נציג בהמשך תוצרים הנוגעים לקידום המטרות בתחום ההשמות בתעסוקה/לימודים וכן לקידום המטרות בזיקה לתהליך ההעצמה האישית של המשתתפות במסגרת התוכנית. כמו כן נתייחס לתוצרים נוספים שעלו בעקבות הפעלת התוכנית.

### לוח 11: התפלגות באחוזים של הסטאטוס התעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית (N=71)

סך הכול	לא עובדות	סך הכול עובדות	עבודה במשרה מלאה		עבודה במשרה חלקית		
			ללא הכשרה מקצועית	עם הכשרה מקצועית	ללא הכשרה מקצועית	עם הכשרה מקצועית	
100.0	61.22	38.77	2.04	2.04	20.40	14.28	שנה ראשונה (N=49)
100.0	81.81	18.18	0	0	13.63	4.54	שנה שנייה (כולל אלו שעברו משנה ראשונה לשנה שנייה) (N=22)
100.0	67.60	32.39	1.40	1.40	18.3	11.26	<b>סך הכול</b>
100.0	33.4	36.6	7.0		29.6		<b>המצב בעת הצטרפות לתוכנית</b>

ניתן לראות בלוח 11 שלפני כניסתן לתוכנית רק 36.6% מהנשים עבדו, רובן במשרה חלקית וללא הכשרה מקצועית בתחום עבודתן.

### השמות בתעסוקה/לימודים

#### מספר הנשים העובדות בסוף השנה השנייה להשתלבות בתוכנית

מתוך 71 הנשים שהשתתפו בתוכנית במהלך השנתיים (49 נשים בשנה הראשונה ו-22 בשנה השנייה), **45 נשים** (63%) הושמו ועובדות בעקבות ההשתתפות בתוכנית, ו-3 נשים מתוכן גם לומדות.

#### ענפי תעסוקה בסוף השנה השנייה להפעלת התוכנית

התפלגות הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה מוצגת בלוח 12.

**לוח 12: הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה (N=45)**

ענף תעסוקה	מספר הנשים שהושמו בענף זה	אחוז הנשים שהושמו בענף זה
טיפול באוכלוסייה מיוחדת	1	2.2
תיירות	1	2.2
ריכוז/ניהול	1	2.2
הנהלת חשבונות	1	2.2
סייעת לרופא שיניים	1	2.2
עיצוב גרפי	1	2.2
כלכלה	1	2.2
אומנות	2	4.4
סיעוד/טיפול בקשישים	3	6.6
משק בית	3	6.6
מלצרות	3	6.6
טיפול בילדים	4	8.8
חינוך/הוראה	5	11.1
מזכירות	7	15.5
מכירות	11	24.4
<b>סך הכול</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

מלוח 12 עולה שרוב רובן של הנשים העובדות השתלבו במקצועות שירות ובמקצועות "מסורתיים" של נשים, כגון מזכירות, טיפול בילדים, חינוך ומשק בית. רובן עובדות במגזר הפרטי.

**מספר ההשמות לאישה**

לגבי חלק מהנשים די היה בהשמה אחת ולגבי חלק אחר היה צורך ביותר מהשמה אחת. לוח 13 מציג את מספר ההשמות לכל אישה וכן את מספר הנשים שלא הושמו. יש לשים לב כי יש נשים שהושמו יותר מפעם אחת ולכן מספר ההשמות (70 השמות) גדול ממספר הנשים שעובדות בסוף השנה השנייה (45 מתוך 71 עובדות).

**לוח 13: הנשים בתוכנית לפי מספר השמות בעבודה לאישה במהלך השתתפותה בתוכנית (N=71)**

מס' השמות	מס' נשים	סך הכול השמות
השמה אחת	29	29
שתי השמות	11	22
שלוש השמות	3	9
חמש השמות	2	10
*אין השמה	26	
<b>סך הכול</b>	<b>71</b>	<b>70</b>

\*פירוט בלוח 17



לוח 13 מראה שלרוב הנשים (29) יש השמה אחת ולמיעוטן יש 3 או 5 השמות (5 נשים). מכאן שמספר ההשמות שבוצעו הוא 70. ולעומתן יש 26 נשים ללא השמה. בלוח 14 מוצגת התפלגות ההשמות (70) על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית.

**לוח 14: ההשמות על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית (מספר ההשמות = 70)**

ענף תעסוקה	מספר השמות לנשים בעלות הכשרה מקצועית	מספר השמות לנשים ללא הכשרה מקצועית	סך הכול ההשמות בענף
הנהלת חשבונות	1		1
סייעת לרופא שיניים	1		1
עבודות סטודנטיאליות		1	1
טיפול באוכלוסייה מיוחדת		1	1
ריכוז/ניהול		1	1
שיווק		1	1
אומנות	1	1	2
פועלת במפעל		1	1
עיצוב גרפי		1	1
כלכלה		1	1
תיירות		2	2
סיעוד/טיפול בקשישים		3	3
מלצרות		3	3
משק בית		4	4
חינוך/הוראה	1	6	7
טיפול בילדים		9	9
מזכירות		10	10
מכירות		21	21
<b>סך הכול</b>	<b>4</b>	<b>66</b>	<b>70</b>

בלוח 14 ניתן לראות כי מתוך 70 השמות בעבודה, רובן נעשו בענפי התעסוקה השונים ללא הכשרה מקצועית (64 השמות) ורק מיעוטן (4 השמות) הותאמו להכשרתן המקצועית הקודמת של הנשים. נתונים אלה תואמים את הנתונים שלפיהם רוב הנשים לא עברו הכשרה כלשהי (ראו לעיל נתונים על השכלה והכשרה קודמת).

#### מספר הנשים הלומדות בסוף השנה השנייה

בסוף השנה השנייה 3 נשים נמצאות במסגרת לימודית. שלושתן עובדות במקביל ללימודיהן ונכללות במניין 45 הנשים העובדות. אחת מהן לומדת עיצוב גרפי, אחת כלכלה ואחת תיירות/מלונאות.

### משך זמן ההתמדה בעבודה

התפלגות הנשים לפי משך הזמן בעבודה האחרונה שהושמו בה מוצגת בלוח 15.

#### לוח 15: משך זמן התמדה בעבודה הנוכחית (N=45)

משך הזמן בחודשים	מספר נשים	אחוז הנשים	אחוז הנשים בעת ההצטרפות (N=71)
6-1	15	33.3	23.9
12-7	12	26.6	22.5
+12	18	40.0	23.9
<b>סך הכול</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>88.3 (שאר הנשים לא עבדו כלל)</b>

לוח 15 מראה כי יותר משליש מן הנשים העובדות (33.3%) עבדו בין חודש לשישה חודשים, יש 12 נשים (26.6%) שעבדו בין 7 ל-12 חודשים וקרוב למחצית מן הנשים העובדות (40.0%) עבדו יותר מ-12 חודשים.

לוח 16 מפרט את ההשמות בתעסוקה ובלמודים של 45 הנשים העובדות ולומדות בסוף השנה השנייה להפעלת התוכנית. לגבי ההשמות בתעסוקה, הלוח כולל גם תיאור של חלקיות המשרה (מלאה/חלקית) והיקף ההשמה במקצוע שאליה הוכשרה האישה. נדגיש שוב, שמכיוון שישנן מספר נשים שהושמו יותר מפעם אחת בעבודה, ההשמות החוזרות באות לידי ביטוי בלוח ולכן סך הכול ההשמות בעבודה הוא 70 והוא עולה על מספר הנשים שעובדות ולומדות (45 נשים). לכך נוספות 3 השמות בלימודים של נשים שבמקביל ללימודיהן גם עובדות. על כן סך הכול השמות בעבודה + לימודים הוא 73.

**לוח 16: תיאור ההשמות בתעסוקה/לימודים על פי היקף המשרה ועיסוק במקצוע הכשרה**  
**(סך הכול השמות: 73)**

שכירות באחוזים	שכירות	שילובים בתעסוקה/בלימודים
1.3	1	במקצוע שהוכשרה לו
35.6	26	משרה מלאה
36.9	27	מקצוע אחר
5.4	4	סך הכול
53.4	39	שילוב בעבודה
58.9	43	במקצוע שהוכשרה לו
95.8	70	משרה חלקית
4.1	3	מקצוע אחר
		סך הכול
		סך הכול השמות בעבודה
		שילוב בלימודים
		שילוב בלימודים באוניברסיטה/במכללה
		תחזוקה בלימודים (למניעת נשירה)
		סך הכול השמות בלימודים
100	73	סך הכול השמות בתעסוקה ובלימודים

\*ישנן מספר נשים שהושמו יותר מפעם אחת בעבודה וההשמות החוזרות באות לידי ביטוי בלוח

מלוח 16 ניתן ללמוד כי בוצעו 27 השמות (36.98%) למשרה מלאה: אחת מהן במקצוע שהאישה הוכשרה לו ו-26 השמות (35.61%) במקצוע אחר. לעומתן, 43 השמות (58.90%) בוצעו למשרה חלקית: 4 השמות (5.47%) במקצוע שהוכשרו לו ו-39 השמות (53.42%) במקצוע אחר. יוצא אפוא, שמרבית ההשמות בעבודה בוצעו בתעסוקות ללא זיקה להכשרה (89.03%). כמו כן, 3 נשים (4.10%) לומדות.

**הסיבות לאי-השמה**

בלוח 17 מוצגת התפלגות הסיבות לאי-השמה בעבודה של נשים שהשתתפו בתוכנית.

**לוח 17: הסיבות לאי-השמה בעבודה של נשים שהשתתפו בתוכנית (N=26)**

מספר הנשים	הסיבה
11	פרישה מהתוכנית
2	נכות פיזית
1	בעיה בריאותית
7	בשלב חיפוש עבודה
1	לא הגיעה לאינטייק
1	משבר רגשי
3	בתהליך אינטייק
26 (11 משנה שנייה, 15 משנה ראשונה)	סך הכול

### **תוצרים בזיקה לתהליך של העצמה אישית**

בלוח 18 נציג תוצרים שמתייחסים לתהליך של העצמה אישית של כל משתתפת, כפי שהוערכו בעזרת מדדים של תפקוד פונקציונאלי בהשמה, ויסות רגשי וחשיבתו, מדדים התנהגותיים של נקיטת יוזמה ועצמאות ומדדים של מחויבות לתוכנית. הממצאים המובאים בלוח מתייחסים למדדי ההצלחה לתהליך ההתקדמות של המשתתפות כפי שהוגדרו על ידי המפעילות (ראו לעיל, עמוד 20). הנתונים מבוססים על דיווחי רכזות התעסוקה בתום השנתיים הראשונות להפעלת התוכנית ומתוך ראייה רטרוספקטיבית, תוך התייחסות לנשים שעובדות ולנשים שלא עובדות בעקבות התוכנית. ההתקדמות של כל משתתפת בכל אחד מהמדדים הוערכה על פני סולם בן 3 דרגות: 1 = שיפור; 2 = ללא שינוי; 3 = נסיגה.

לוח 18: שכיחות באחוזים של התקדמות הנשים בתהליך ההעצמה לפי מדדי ההצלחה (N=71)

נשים לא עובדות			נשים עובדות			המדד	
נסיגה	ללא שינוי	שיפור	נסיגה	ללא שינוי	שיפור		
25.0	50.0	25.0	9.4	37.5	53.1	התייצבות לריאיון לימודים/עבודה	תפקוד פונקציונאלי בהשמה
	80.0	20.0	9.4	31.3	59.4	יכולת תקשורת עם ממונים במקום התעסוקה	
	80.0	20.0	3.1	56.3	40.6	יכולת תקשורת עם עמיתים במקום התעסוקה	
25.0	50.0	25.0	9.7	51.6	38.7	עמידה בלוח זמנים במקום התעסוקה (הפסקה, הגעה, יציאה)	
	66.7	33.3	6.3	46.9	46.9	עמידה במטלות על פי לוח הזמנים המתוכנן	
	87.5	12.5	6.3	46.9	46.9	השגת עבודה באופן עצמאי	
20.0	30.0	50.0	15.2	33.3	51.5	שינויים בסכמות חשיבה	ויסות רגשי וחשיבתו
22.2	33.3	44.4	9.1	39.4	51.5	מיקוד שליטה פנימי	
11.1	66.7	22.2	12.5	34.4	53.1	יכולת עמידה בקונפליקטים	
11.1	77.8	11.1	9.4	59.4	31.3	יכולת שליטה בכעסים	
11.1	66.7	22.2	3.1	4.06	56.3	ביטחון עצמי והערכה עצמית	
	55.6	44.4	6.3	62.5	31.3	אסרטיביות	
36.4	27.3	36.4	15.2	33.3	51.5	יוזמה בקשר עם צוות התוכנית	מדדים התנהגותיים
36.4	18.2	45.5	12.1	27.3	60.6	יוזמה ועצמאות בקשר עם גורמים חיצוניים (מוסדות, מקומות עבודה)	
25.0	33.3	41.7	47.1	26.5	26.5	הגעה לפגישות האישיות עם הרכזות	מחויבות לתוכנית
12.5	62.5	25.0	24.0	64.0	12.0	נוכחות בסדנאות הכנה לתעסוקה	
	25.0	75.0	21.7	65.2	13.0	עמידה במטלות הסדנה	
	77.8	22.2	28.1	37.5	34.4	עמידה בלוחות זמנים	

בלוח 18 ניתן לראות כי במדדים של "תפקוד פונקציונאלי בהשמה" יש שיפור ניכר בתפקודן של הנשים העובדות לעומת מי שאינן עובדות. גם מי שלא צוין לגביה כי חל שיפור, הרי שלרוב מצבה נותר כשהיה ולא חלה בו נסיגה. ניתן לשער שיש כאן ביטוי להשפעה החיובית של התוכנית על המשתתפות שהתכוננו, הצליחו להשתלב בעבודה ולשפר את התפקוד הפונקציונאלי במסגרתה.

גם בממד "ויסות רגשי וחשיבתו" ניתן לראות כי ברוב הפרמטרים חל שיפור בקרב העובדות ואילו בקרב הלא עובדות לרוב לא חל שינוי. השיפור הוא בעיקר בתחום העלאת הביטחון העצמי וההערכה העצמית, יכולת עמידה בקונפליקטים ויכולת שליטה בכעסים. אלו בהחלט ממצאים מעודדים

המצביעים על העצמה רגשית שמסייעת מאוד לנשים אלה. גם במדדים ההתנהגותיים של נקיטת יוזמה ועצמאות נמצא שיפור בקרב הנשים העובדות, ואילו בקרב מי שאינן עובדות ניתן לראות נסיגה.

לעומת זאת במדד "המחויבות לתוכנית" ניכר שיפור בקרב הנשים הלא עובדות ולא חל שינוי או חלה נסיגה בקרב העובדות. נראה שממצאים אלה מצביעים על כך שהנשים העובדות כבר אינן זקוקות כל כך לפגישות עם מפעילות התוכנית, ואילו בקרב הנשים שאינן עובדות, הזקוקות להדרכה, תמיכה והשמה, המחויבות לתוכנית גדולה יותר.

#### תוצרים נוספים

תוצר נוסף מהפעלת התוכנית נוגע להיבט מרכזי בחיי המשתתפות: פיתוח מודעות ויכולת מושכלת יותר לניהול תקציב. הדבר חשוב בעיקר לנוכח הקשיים הכלכליים שמאפיינים רבות מהמשתתפות שאינן עובדות ומי שעבודתן זמנית או חלקית (לרוב השכר במשרות אלה נמוך). תוצאה זו חשובה גם בהיותה אמצעי לקידום השליטה העצמית של האישה בחייה ועצמאותה.

חל שיפור גם בטיפוח אישי ובהופעה חיצונית. לנוכח העובדה שביטחון העצמי ודימוין העצמי והחברתי של הנפגעות נמוכים, ומתוך הכרה שלהיבט הייצוגי יש חשיבות והשפעה בשילוב תעסוקתי ובכלל במישור האישי ובין-אישי, ניתן לראות בכך הישג פרי ההתייחסות לנושא בסדנה התעסוקתית.

#### תרומה ושביעות רצון

##### תרומה לצוות

התוכנית קידמה תהליך של למידה והתפתחות גם בצוות. התוכנית מדגישה את מעטפת השירותים הניתנים במרכז ומעלה את המודעות ליכולת לעזור לנשים באמצעות שירותים הניתנים בקהילה (סל שיקום, ביטוח לאומי ועוד). הכרה בכלים אלה משמשת מנוף לשיפור העבודה הן של הרכזות והן של המשתתפות.

##### תרומה לקהילה

מנהל מוקד התעסוקה העירוני, שמעריך הערכה רבה את התוכנית ואת תרומתה לנשים, מצא לנכון ליישם מודל זה גם במרכזים אחרים בחיפה המשרתים אוכלוסיות דומות. כלומר המוקד התעסוקתי העירוני, המרכז הרב תחומי וגם מרכזים אחרים יצאו נשכרים מהתוכנית. תרומה נוספת לקהילה היא בתמיכה בקידום הנשים לקראת עצמאות והורדת נטל פרנסתן מהחברה. כל זה, כמובן, נוסף על התרומה האפשרית לחברה של כל אחת מהנשים על פי תחום עיסוקה.

#### תרומה לנשים ושביעות רצון מהתוכנית

הנשים שהשתתפו בתוכנית שבעות רצון מתרומתה להן. הן ציינו בין השאר שקיבלו הכוון תעסוקתי והן חשות אופטימיות לגבי העתיד (בין השאר, הודות ליכולת לזהות את השפעת הטרומה על

תפקודן) כמו כן הן למדו כיצד לגשת לריאיון עבודה, לעמוד בפני בעלי סמכות בעבודה, להאמין יותר ביכולות שלהן ולזהות את מגבלותיהן, להעריך את העבודה ואת השפעתה על חייהן וכן לראות באופן מפורט יותר את הקשיים העולים במסגרת העבודה (כגון יחסים עם בעלי סמכות ועם עמיתים לעבודה) וחשיבותו של שיפור התקשורת הבין-אישית.

בעלי תפקידים המעורבים בתוכנית מצביעים אף הם על תרומות התוכנית.

**מנהלת המרכז** – המנהלת הביעה באופן כללי שביעות רצון מהתוכנית ומתוצריה, מהצוות שפעל במקצועיות ובמסירות, משיתוף הפעולה עם רכזות התוכנית בביטוח הלאומי וכן משיתוף הפעולה עם צוות ההערכה. עם זאת, מנהלת המרכז מדווחת על חוסר שביעות רצון מכך שעדיין לא נמצאה "הנוסחה" כיצד לשרטט גבולות וליצור שיתוף פעולה יעיל בין הצוות הקליני לבין הצוות התעסוקתי במרכז. כיום מתבצע הליך להגדרת דרכי עבודה ועדכון של הצוותים, הליך שמסתמן כחיובי, מקרב בין הצוותים ובונה שיתוף פעולה ביניהם. חוסר שביעות רצון בוטאה על ידה גם מהעובדה שאין עדיין תהליך מגשר של תעסוקה מוגנת, שעשוי להוות מענה הולם לנשים הנזקקות לשלב ביניים לפני שישולבו בשוק העבודה עצמו. אי-שביעות רצון הובעה גם ממספרן הגבוה של הנשים בכל מחזור, על פי ההגדרה הרשמית (המספר שהוגדר במסמכי התוכנית: כ-60 נשים).

**רכזות התעסוקה** – רכזות התעסוקה הביעו בדרך כלל שביעות רצון מהפעלת התוכנית ומתוצריה, וכן משיתוף הפעולה ביניהן. אחת הרכזות, שמייצגת עמדה שתובעת יתר בהירות, הביעה ספקות לגבי התוכנית במהלך השנה, בעיקר בראשיתה. לרכזת השנייה היה קל יותר לעבוד במצב של עמימות והיא קיבלה את העובדה שהתוכנית הולכת ומתפתחת תוך כדי הפעלתה. למעשה, ההבדלים בין שתי הרכזות משקפים גם את הדילמה של הפונות.

**מנהל מוקד התעסוקה** – מנהל מוקד התעסוקה דיווח בדרך כלל על שביעות רצון. הוא ציין את תהליך הלמידה והתובנות שהתפתחו במהלך ההתנסות. עוד הוא ציין שבנוסף לתרומת התוכנית הייחודית לאנשיה, הפרויקטים השונים של מוקד התעסוקה העירוני יצאו ממנה נשכרים. במוקד אין עובדות סוציאליות בעלות תואר שני, או אנשי אקדמיה בתחום אלא מומחים בתחום התעסוקה, ועל כן שני הצדדים יוצאים נשכרים. במילים אחרות, שילוב שתי רכזות התעסוקה במוקד ופיתוח המודל בתוכנית תרם מבחינה מקצועית גם לצוות המוקד.

## **קשיים ודילמות**

- **דילמות בנוגע לתוצאות המצופות ולאפשרות לנבא אותן** – לאילו תוצאות אפשר לצפות? האם אפשר יהיה לנבא בעתיד מהו המסלול האופטימאלי לכל אישה ומהם הפרמטריים שיכולים לנבא הצלחה או נשירה?
- **מספר הנשים בתוכנית** – על פי המפעילות, המספר הרצוי הוא כ-50 נשים לשנה אך קיים קושי לקלוט את כל המטופלות למרכז: כיום הקליטה אטית (כ-30 נשים חדשות בשנה) ורוב

המשתתפות באות מן המרכז עצמו.

- משך ההשתתפות של אישה בתוכנית – האם אפשר לקצוב את זמן השהות של האישה בתוכנית (להוציא מקרים יוצאי דופן)? בהתחלה הוחלט שכל אישה תשתתף בתוכנית שנה אחת. במהלך השנה השנייה נבחן נושא זה מחדש לאור העובדה שלחלק מהמשתתפות די בפרק זמן של שנה עד שנתיים בתוכנית (כולל ליווי) אך ישנן נשים הזקוקות לשהות נוספת בתוכנית של חודשים או אפילו לשנה נוספת בתוכנית, כלומר שהות של כמעט שלוש שנים – פרק זמן המקביל לזה שקצוב להן לקבלת הטיפול הקליני.
- חלוקת עבודה בין הצוות התעסוקתי לבין הצוות הקליני במרכז – בנושא זה חלה התקדמות משמעותית. בהתחלה היו קשיים בשילוב צוות מקצועי נוסף (הצוות התעסוקתי) במרכז, שמטפל באותה אוכלוסייה שבה מטפל הצוות הקליני. נוצר קושי בהגדרת התחומים מכיוון שחלק מתחומי העבודה חופפים. כתוצאה מכך התעוררו רגשות כגון חרדה, מתח, תחרות, שגרמו למתחים בין הצוותים. כדי להתמודד עם קושי זה נערכו מפגשי הדרכה ושיח משולש (מנהלת המרכז-הצוות התעסוקתי-הצוות הקליני) בהם נדונו כיצד אפשר ליצור שפה משותפת ולקדם תחושת שותפות. בשנה השנייה השתתפו גם רכזות התעסוקה (כאמור, עובדות סוציאליות בהכשרתן) בהדרכה הקלינית עם הצוות הקליני, פעולה שיצרה תחושה של שוויוניות. אמנם רכזות התעסוקה אינן אמורות לעסוק בהיבט הטיפולי, אך ההבנה של המצב הקליני תורמת רבות לעבודה עם המשתתפת בתוכנית התעסוקה.
- הקשיים בעבודה עם הנפגעות הצעירות – הנשים הצעירות נטו לפרוש מהתוכנית יותר מהמבוגרות בשל גילן הצעיר והעדר בשלות מספקת. היותן בשלב של הכחשה והדחקה מאפשר להן להתמודד עם תהליכים אחרים בחייהן ונראה שהמשימות התעסוקתיות מוקדמות מדי עבורן מכיוון שהן צריכות עוד להתפתח מבחינה רגשית כדי להיות מוכנות להשתלב בתהליך התעסוקתי. במהלך השנה השנייה השתלמו המפעילות בגישה טיפולית המיועדת להשיג פיסוק רגשי אצל המטופלת, גישה שבעיני המפעילות עשויה להיות יעילה בעבודה עם הנפגעות הצעירות והן מתכננות בהמשך להפעיל קבוצה של נשים עם דגש על אלמנטים תעסוקתיים ממקום של פיסוק רגשי.
- היזומה למעקב אחר בוגרות התוכנית – מי אמור ליצור את הקשר עם הבוגרות? האם להשאיר החלטה זאת בידי האישה, שתפנה אם יהיה לה צורך בכך, או לעקוב אחריה בצורה יזומה? המפעילות נוטות להשאיר את הבחירה בידי הבוגרות.
- שיעור הנשים שנושרות – מה הסיבות לנשירה מן התוכנית? האם הנשירה היא תוצאה של תהליכי הפנייה שגויים, של עיתוי מוטעה של ההפניה, של נסיגות בטיפול הקליני? או אולי מדובר בהיעדר מחויבות מצד הנשים לתוכנית? האם ניתן יהיה לאבחן זאת מראש?
- ענפי תעסוקה – האם השתלבות בתעסוקה מסוימת היא פונקציה של היעדר השכלה/הכשרה, של מעמד סוציו-אקונומי נמוך, הערכה עצמית נמוכה, מצב השוק? אחר?



## המלצות

1. **מטרות:** יש להמשיך לבחון את העשייה בתוכנית לאור שתי מטרותיו המרכזיות (שילוב בתעסוקה והעצמה) תוך מעקב אחר מידת קידום המטרות הכלליות והאיזון ביניהן וכן לעקוב אחר מידת ההשגה של המטרות הדיפרנציאליות שהוצבו עבור כל משתתפת.
2. **מדדי הצלחה:** לאור הניסיון המצטבר יש להמשיך לפתח את מדדי ההצלחה של התוכנית הן לגבי התוצרים הסופיים והן לגבי מדדים המתייחסים להתקדמותה של כל משתתפת בתהליך ההעצמה מבחינה קוגניטיבית, רגשית, חברתית, התנהגותית (כולל תפקוד בהשמה והתמדה) ועוד.
3. **מודל העבודה:** יש להמשיך ללטש את מודל העבודה תוך בחינת התאמתו למאפייני הנשים וצורכיהן ולתת את הדעת לעניינים שיש עדיין צורך לתת להן מענה (כגון: עיתוי הכניסה לתוכנית, מספר המפגשים הפרטניים לכל אישה, עלות גבוהה ועוד).
4. **קריטריונים לקבלה לתוכנית:** יש לבחון מחדש את הקריטריונים לקבלה לתוכנית כדי לצמצם את שיעור הנשים הנושרות תוך בדיקת אפשרויות שונות: להחמיר בקריטריונים לקבלה ו/או להכניס שוב את ועדת ההחלטה (אולי בשם אחר) כדי לשקול שוב את מידת בשלותה/מוכנותה של האישה להשתלבות בתוכנית.
5. **נשירת משתתפות וסיבותיה:** רצוי לעקוב אחר שיעור הנשים הנושרות בכל שנה מהתוכנית וכן אחר הסיבות לנשירה כדי לראות אם אפשר לאפיין את הנושרות (לעומת המתמידות) ואם מתגלות מגמות בולטות ובהתאם לכך יש להסיק מסקנות להמשך.
6. **הריאיון התעסוקתי:** מומלץ שהראיון התעסוקתי שמתקיים עם קבלת האישה לתוכנית ישמש גם למטרות אבחוניות לגבי מידת התאמתה של האישה לתוכנית. קרי, רק לאחר הפגישות הפרטניות הראשונות ניתן יהיה להחליט על שילוב האישה בתוכנית.
7. **"החוזה האישי":** במטרה להגביר את המחויבות של כל משתתפת רצוי להקפיד על חתימת חוזה אישי עם כניסתה לתוכנית (לאחר שיוחלט על כך) ולדון בו עם המשתתפת לעתים מזומנות (למשל, פעם בחודשיים או שלושה חודשים) כדי לבחון את מידת העמידה בהתחייבויות ההדדיות.
8. **מספר משתתפות בסדנת ההכנה לתעסוקה:** לאור היעדרויות חוזרות ונשנות, רצוי להגדיל את מספר המשתתפות בסדנת ההכנה לתעסוקה (בין 15-16 לפחות) וכן להגביר את המחויבות ההדדית של המשתתפות. למשל, לקבוע מספר מינימאלי של משתתפות לקיומו של המפגש.
9. **מספר הנשים בתוכנית:** מומלץ לקבל לתוכנית עוד נשים. מן הראוי לשקול את האפשרות להפנות את כל המטופלות במרכז (מלבד מקרים חריגים) לתוכנית התעסוקה כחלק מחייב מהרצף הטיפולי-שיקומי ולמטרות של העצמה ושיקום, תוך התייחסות למקום בו נמצאת כל אישה (גם אם היא כבר עובדת, לומדת וכו'). בשל הטראומה והשפעתה על כל תחומי החיים של הנפגעת, נראה שכל אישה תוכל להפיק תועלת מהשתתפות זו.

10. **שיתוף הצוות הקליני**: רצוי לשתף את הצוות הקליני בהיבטים שונים של תוכנית התעסוקה הנוגעים לטיפול באישה כדי להבטיח רציפות ומענה כוללני.
11. **שילוב נשים בענפי תעסוקה**: מרבית הנשים הועסקו במקצועות שלא הוכשרו להם, לכן מומלץ לבחון את האפשרות לשלב יותר נשים במקצועות שהוכשרו להם ובמידת האפשר, גם בענפי תעסוקה בעלי יוקרה חברתית גבוהה.
12. **הכשרה ולימודים**: מומלץ לבחון את האפשרות להפנות יותר נשים לשירותי הכשרה ולימודים בתוך הקהילה כדי להגביר את סיכוייהן להשתלב בענפי תעסוקה מבוססים יותר.
13. **מעקב אחר התמדה בהשמה**: מומלץ להמשיך לעקוב אחר מידת ההתמדה בהשמה של כל אישה או לחלופין החלפת מקום העבודה והסיבות לכך.
14. **תיעוד המעקב**: מומלץ להמשיך במעקב צמוד אחר המשתתפות תוך תיעוד ושימוש בכלים ממוחשבים ואחרים שנבנו ועדכונים המתמיד. זאת במטרה לעקוב אחר התפתחויות ותהליכים אצל כל משתתפת לאורך זמן.
15. **זמן השהייה בתוכנית והבחנה בין שלביה**: מומלץ לקצוב את זמן השהייה של כל משתתפת בתוכנית (מלבד מקרים חריגים) וכן לעשות דיפרנציאציה בין השלב הראשון (אינטייק, הכנה וההשמה) שיתנהל באינטנסיביות בשנה הראשונה, לבין השלב השני – מעקב וליווי שיתקיים במהלך השנה השנייה (חצי שנה עד שנה) בפחות אינטנסיביות.
16. **סטנדרדיזציה של שירותים**: מומלץ לעשות סטנדרטיזציה של השירותים: סדנת התעסוקה תיפתח במועדים קבועים מראש ומספר המשתתפות יהיה קבוע וכך גם סדנת מעקב.
17. **פיתוח תעסוקה מוגנת**: מומלץ להמשיך לפתח את ההצעה לפיתוח תעסוקה מוגנת כשלב מעבר עבור אותן הנשים שהמעבר הבלתי אמצעי לעולם התעסוקה גורם להן לרגסיה או לקשיי הסתגלות ולכן לאי-התמדה בעבודה ומעברים תכופים. ייתכן שתעסוקה מוגנת מתאימה בעיקר לנפגעות הצעירות.
18. **שיווק התוכנית**: מומלץ להמשיך לשווק את התוכנית מחוץ למרכז ולעקוב לאורך זמן אחר ההבדלים (לגבי השתלבות מוצלחת בתוכנית) בין נשים שהופנו מתוך המרכז לבין נשים שהופנו על ידי גורמים חיצוניים.

**שער שני:**

**התוכנית "תעסוקה כשיקום אישי וחברתי"  
לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון**



## תמצית: עיקר הממצאים בראשון לציון

התוכנית "תעסוקה כשיקום אישי וחברתי" עבור נפגעות תקיפה מינית במרכז לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון לוותה בהערכה מחקרית מעצבת במשך שנתיים (ספטמבר 2007-ספטמבר 2009). מטרת-העל של התוכנית היא השתלבות בתעסוקה כדרך לשיקום אישי וחברתי והעצמה של הנשים שעברו תקיפה מינית. הרציונל שביסוד התוכנית הוא פיתוח רצף טיפולי-שיקומי שתחילתו בטיפול קליני וסיוע בהתמודדות עם הטראומה ותסמיניה, והמשכו בשילוב הנפגעת בתוכנית התעסוקה, זאת כדי לסייע לה לנהל חיים תקינים שאינם נשלטים על ידי הטראומה.

**התוכנית כללה שלב של היערכות ושלב של הפעלה ובוצעה על כל שלביה.** הוגדרו מטרות ויעדים אופרטיביים וכן ממדי הצלחה שמתייחסים להשמות בעבודה, ובמהלך השנה הראשונה נוספו מדדים להערכת תהליך ההעצמה שעוברת כל משתתפת. כמו כן גויס צוות מקצועי שהוכשר לקראת הפעלת התוכנית, הורכבו המוסדות האחראים לתוכנית בהם ועדת היגוי, נקבעו סדרי הדרכה, גויסו גופים חיצוניים לשילובם בהפעלת התוכנית והוכן מנשר לפרסום התוכנית בקרב גורמים רלוונטיים בקהילה.

רוב המשתתפות הופנו לתוכנית מתוך המרכז לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון. הפרופיל שעולה מהנתונים מעיד על הצרכים הרבים של הנשים האלה. בשלב ההצטרפות לתוכנית פחות משליש מן המשתתפות היו בעלות הכשרה מקצועית שבסיומה קיבלו תעודה. אמנם כשני שלישי מן הנשים עבדו בעת כניסתן לתוכנית (לרוב מאילוסי פרנסה) אך מרביתן הועסקו במשרה חלקית וללא הכשרה מקצועית. רוב הנשים העובדות פנו לתוכנית לצורך שדרוג תעסוקתי או העצמה בתעסוקה ושימור מקום העבודה.

באשר למאפייני הפגיעה כ-93% נפגעו מאונס ומגילוי עריות, רובן עוד בטרם מלאו להן 16 שנים, במרבית המקרים הפגיעה הייתה מתמשכת ולא חד-פעמית. המשתתפות דיווחו על הופעתם של 11 סימפטומים פוסט-טראומטיים בממוצע, מרבית הנשים סובלות לפחות 7 סימפטומים בשכיחות גבוהה (חרדה, הימנעות, דיכאון, קשיי שינה, ניתוקים, פלשבקים, סיוטים). לגבי מערכות התמיכה יותר משליש מהמשתתפות דיווחו שהמערכת המשפחתית שלהן מערערת, קצת פחות ממחציתן דיווחו על מערכת חברתית תומכת (כשהיא קיימת), ולגבי המערכת הזוגית – מרבית המשתתפות ציינו שהן אינן בקשר זוגי.

**הקשיים של הנשים** מעידים על הדומיננטיות של הפגיעה והשלכותיה על כל תחומי החיים. בתחום התעסוקה יש לכך ביטוי בקושי להציג את עצמן ולתפקד בהצלחה בריאיון קבלה לעבודה, בקשיים בתקשורת עם ממונים ועמיתים ובקושי להצליח במקום עבודה ולהתמיד. כמו כן בעיסוק בעבודות שאינן תואמות את הרצונות והחלומות שלהן, הערכה עצמית נמוכה, חששות, מצוקה רגשית ופחד שעולים בכל מצב מחדש ומיעוט הקשרים עם בני אדם.

מתוך בדיקה של **ציפיות הנשים מן התוכנית** נראה כי ההיבט הרגשי של הטראומה והצרכים בתחום תעסוקה שלובים יחד ללא אפשרות להפריד ביניהם. לכן כבר בשלבי ההפעלה הראשונים החליטו המפעילות שתהליך העבודה מחייב לשלב בין שני התחומים גם אם המיקוד הוא בתעסוקה.

במהלך ההפעלה של התוכנית פותח **מודל עבודה** ובו כמה שלבים מובחנים: שלב הקבלה לתוכנית, שלב ההכנה לתעסוקה (מפגשים אישיים וסדנה תעסוקתית), שלב ההבניה של תוכנית תעסוקתית אישית ואופק תעסוקתי, שלב חיפוש אחר מקום עבודה, השמות בעבודה/לימודים, מעקב וליווי אחר ההסתגלות בשילוב (מפגשים אישיים ומועדון תעסוקתי). במהלך הפעלת התוכנית בלט השימוש במשאבי הקהילה וניצול מעטפת השירותים הענפה העומדת לרשות המרכז וחשיבה יצירתית לשילוב המשתתפות במגוון שירותים, בעיקר לצורך הכשרה מקצועית, לימודים והעשרה.

שתי **המפעילות** המרכזיות של התוכנית הן עובדת ההשמה ועובדת סוציאלית האחראית לליווי פרטני, ושתיהן יחד עוסקות בקבלה של כל מועמדת לתוכנית. בהמשך, עובדת ההשמה מתמקדת בבניית תוכנית אישית לכל משתתפת ומפנה אותה לשירותי התוכנית השונים בהתאם לצורכי האישה (סדנה תעסוקתית, אבחון תעסוקתי, הפנייה למשאבי הקהילה). עובדת הליווי עוסקת בליווי אישי של משתתפות שסיימו טיפול קליני או שמסיבות אישיות אינן יכולות להשתתף במסגרת אחרת והיא גם מקבלת מידע מהמטפלות הקליניות ומתאמת בין הצוותים במרכז בנושא התעסוקה. למעשה, עובדת הליווי אחראית לריכוז הליווי בתעסוקה של כל המשתתפות. מכאן **שכל צוות המרכז מעורב בליווי של המשתתפות**: הצוות הקליני מעורה בו בעת שחלק מהסוגיות עולות בטיפול, והצוות התעסוקתי - במסגרת התוכנית. שינוי משמעותי זה בעבודת הצוותים בזיקה לתוכנית התעסוקה התרחש בסוף שנת ההפעלה הראשונה בעקבות הפקת הלקחים בוועדת ההיגוי ולאחר פרסום דוח ההערכה הראשון. שינוי נוסף הנוגע לריכוז השירותים המרכזיים של התוכנית בידי צוות המרכז הוא העברת האחריות להנחיית הסדנה התעסוקתית לעובדת ההשמה, שגם מנחה את הסדנה התעסוקתית, ולעובדת הליווי ויחד הן אחראיות לתכנים של המועדון התעסוקתי שתפקידו לבצע מעקב.

הוחלט **שכל מטופלת במרכז לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון תופנה לתוכנית התעסוקה** (מלבד מקרים חריגים). התוכנית תהיה חלק אינטגרלי מן התוכנית הטיפולית-שיקומית המלאה מאחר שכל אישה יכולה להפיק תועלת על פי צרכיה מהשתתפות בתוכנית. צורכי הנשים מגוונים, יש נשים שזקוקות לשילוב תעסוקתי, ויש נשים שזקוקות לתמיכה ולהדרכה כדי להתמיד בתעסוקה ולהתמודד עם בעיות שעולות במקום העבודה, וזאת בזיקה לבעיותיהן האישיות.

המשתתפות קיבלו בתוכנית מענה הולם לצורכיהן הן בתחום התעסוקה והן בתחומי העצמה קוגניטיבית, רגשית וחברתית והן ראו במרכז כתובת משמעותית ובית חם ואוהד, שבו הן מקבלות עזרה, תמיכה והכוונה. **תוצרי התוכנית** באים לידי ביטוי בהשמות בתעסוקה/לימודים וכן בתהליך ההעצמה שעברו המשתתפות. הממצאים מראים שמתוך 67 משתתפות, 57 הושמו במקום עבודה ועובדות בעקבות ההשתתפות בתוכנית. חלק ניכר מהנשים עובדות במקצועות השירות אך **קרוב**

**לרבע מהנשים שולבו בענפים בעלי יוקרה גבוהה יותר, והן גם עברו הכשרה ושולבו בענף שבו הוכשרו. במלים אחרות, ההכשרה מאפשרת ניידות תעסוקתית לענפים מבוססים יותר. הממצאים שמתייחסים לתהליך של העצמה אישית מצביעים על שיפור ניכר בתחום הקוגניטיבי, הרגשי, החברתי וההתנהגותי בקרב הנשים העובדות לעומת מי שאינן עובדות; והם מראים גם את הקשיים והנסיגות (לרוב בעת הכניסה לעבודה ובמפגש עם מציאות חדשה) ומחזקים את הצורך בעיסוק בהעצמה בכל התחומים.**

**משוּבֵי הנשים על התוכנית חיוביים הן מבחינת התרומה לפן התעסוקתי והן בנוגע להעצמתן האישית. הן מביעות שביעות רצון רבה במיוחד מצוות המרכז – הקליני והתעסוקתי, ממנהלת המרכז, מהתוכנית באופן כללי, ומהסדנה התעסוקתית. הנשים העלו כמה הצעות לשיפור: ליווי של עובדת ההשמה גם לאחר שלב מציאת עבודה לצורך קבלת תמיכה, הרצאות בנושא תעסוקה ועזרה כספית למימון לימודים/הכשרה.**

במהלך הפעלת התוכנית התעוררו כמה בעיות: העבודה עם נפגעות תקיפה מינית דורשת השקעה רבה של זמן, אנרגיה ותעצומות נפש; הצורך בהגדרת התפקידים של עובדת ההשמה ועובדת הליווי, גיוס תקציב הולם למפעילות, חלוקת עבודה בין צוות התעסוקה והצוות הקליני והצורך במימון נוסף עבור הכשרות מקצועיות. כמו כן לא נפתרו עדיין סוגיות הנוגעות לאופי המעקב, תדירותו וביצועו. אולי דרושה התנסות רבה יותר בתוכנית כדי לגבש סוגיות אלה.

נוסף על התרומה למשתתפות, תרמה התוכנית גם לעבודת הצוותים הקליניים והתעסוקתיים במרכז לנפגעות תקיפה מינית, למעמדו של המרכז ולמוניטין שלו. כמו כן ניכרה תרומתה של התוכנית לקהילה בכך שיצרה מענה לאוכלוסייה שלא קיבלה עד היום התייחסות כוללת. בעקבות התוכנית גברו העניין והזרמת המשאבים לנושאי תעסוקה גם עבור אוכלוסיות נפגעות אחרות.

אחד ההישגים המרכזיים של תוכנית התעסוקה הוא הפיכתה לחלק אינטגרלי של עבודת המרכז ושל התהליך הטיפולי-השיקומי המלא. תהליך זה הכרחי עבור כל נפגעת שפונה למרכז והוא מותאם לצרכיה. זהו שינוי והרחבה קונצפטואליים משמעותיים לגבי העבודה עם נפגעות תקיפה מינית. מדובר בגישה כוללת המתייחסת לצרכים של הנפגעות ולמכלול המענים הדרושים להן. המסקנה שניתן לשקם חלק ניכר של הנפגעות חשובה ומהווה מקור להגברת המוטיבציה ולתקווה עבור מטופלות ומטפלים כאחד.

## המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית, המינהל לשילוב חברתי, ראשון לציון

המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית במינהל לשילוב חברתי בראשון לציון, באגף תמיכה ושילוב הוקם ב-2001 על ידי משרד העבודה והרווחה, אגף התיקון, השירות לנערות וצעירות בשיתוף עם עיריית ראשון לציון. זה המרכז הטיפולי הראשון מסוגו שנפתח בארץ, וכבר בראשיתו נחשב מעצם קיומו לחדשני וייחודי.

המרכז הוקם במטרה לתת מענה טיפולי ישיר, ארוך טווח וממוקד לנפגעות תקיפה מינית, מתוך הבנה שללא טיפול מקצועי ברמה גבוהה באירועים טראומטיים מן העבר לא ניתן לסייע לנשים הסובלות מבעיות תפקודיות שונות בחיי היום-יום. המרכז החדש שם לו למטרה להעלות את המודעות לנושא בציבור הרחב ולהדגיש את המחויבות הערכית והמוסרית של החברה כלפי נפגעות תקיפה מינית, ובכך ליצור שיתוף פעולה עם הקהילה לצורך קבלת מענים בתחומי חיים נוספים שעל הנפגעת להתמודד עמן.

עד לשנים האחרונות המסגרות החברתיות שנתנו מענה לנפגעות תקיפה מינית היו בעיקר מרכזי הסיוע שהעניקו תמיכה ראשונית. מרכזים אלה פעלו בעיקר בשעת חירום ומרבית העובדות הן מתנדבות המסייעות בעת משבר. במרכזי הסיוע בכל הארץ מתקבלות בין 5000 ל-6000 פניות בשנה. ברם, מאחר שאין די בסיוע ראשוני והנשים זקוקות לליווי טיפולי מקצועי, הן פנו או הופנו על ידי המרכזים הללו לטיפול פרטי. אך בשל הבעיות הקשות והסימפטומים הרבים שמהן סובלות הנפגעות, רבות מהן שרויות במצב כלכלי קשה ואין ביכולתן לממן טיפול פרטי. מכאן שמרביתן המשיכו במאבק לבדן. המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית הוקם כדי לתת מענה לנשים אלה.

הנפגעות פונות לטיפול במרכז בעצמן (פניות עצמיות) או מופנות על ידי גורמים שונים בקהילה: מרכזי סיוע לנפגעות תקיפה מינית, משטרה, קופות החולים, בתי חולים, תחנות לבריאות המשפחה, ארגוני נשים, יחידות הסיוע בבתי משפט, עובדות סוציאליות במינהל לשירות חברתי בראשון לציון, עובדות סוציאליות במחלקות לשירותים חברתיים (בגוש דן), מתנ"סים ומנהלות שכונתיות. הנפגעת מופנית לטיפול במרכז לאחר קבלת הסכמתה. לאחר מכן נוצר עמה קשר טלפוני מיידי, היא מוזמנת לשיחת היכרות וקבלה (פגישת intake), בדרך כלל אצל מנהלת המרכז, ונערך איתה חוזה טיפולי. בהמשך נבנית תוכנית טיפולית המלווה בהדרכה (עבור המטפלת הקלינית) ובניית תוכנית מעקב אחר המטופלת.

העקרונות המנחים העיקריים של המרכז לטיפול בנפגעות הם הסכמת הנפגעת, התערבות/סיוע בשעת משבר, התערבות מתוכננת ארוכת טווח, שמירה על סודיות, נגישות וזמינות השירות, מקצועיות, התמחות, התעדכנות, שילוב גישות וכלים טיפוליים, פיתוח תוכניות טיפוליות ייחודיות, פיתוח תוכניות שיקום, פיתוח מודעות בקהילה ובציבור, רגישות אישית וחברתית, מעקב, פיתוח משאבי הקהילה, שיתוף ושותפות בין-מערכתיים, שקיפות פנימית וחיצונית.



מאז פתיחת המרכז מטופלות בו בין 60 ל-90 נשים בשנה. לדברי אנשי המרכז כל הנשים סובלות מסימפטומים פוסט-טראומטיים בעוצמות שונות, וכולן עברו תהליך טיפולי, שבסופו רוב הנשים חשו רגיעה, תוך כדי צמצום, ובמקרים מסוימים אף היעלמות הסימפטומים.

עם צבירת הניסיון בטיפול בנפגעות, הגיעו אנשי המרכז למסקנה שצריך לפתח גם תוכנית תעסוקה ייחודית לקורבנות תקיפה מינית, ולשלבן בתוכנית כשהן נמצאות בשלבים המתקדמים של הטיפול הקליני או עם סיומו. זאת מאחר שהמענים הקיימים בקהילה (לשכות תעסוקה, מרכזי שיקום) מעניקים מענה חלקי בלבד לצורכיהן הרבים והייחודיים. כמו כן הוכרה חשיבותה של התוכנית התעסוקתית כחלק מתהליך השיקום של הנפגעת. תוכנית תעסוקתית כזאת יכולה לגשר על הפער שבין הטיפול האישי הנפשי לבין ההתמודדות עם המציאות.

## ממצאים

הממצאים יוצגו לפי סדר שאלות ההערכה :

א. שלב ההיערכות – הרציונל והמטרות של התוכנית והגדרת מדדי הצלחה, הכנת התשתית הפיזית, גיוס צוות מקצועי והכנתו להפעלת התוכנית, היערכות בתוך המערכת הארגונית ומול הרשות המקומית, גיוס התקציב, הרכבת המוסדות האחראים להובלה, הדרכה, וליווי התוכנית, הזמנת צוות ההערכה, היערכות התוכנית לקבלת מועמדות ולקשר עם הקהילה. כמו כן נקבעו הקריטריונים לפרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית על פי מאפיינים אישיים, השכלתיים ותעסוקתיים, מאפייני הפגיעה וסממניה הפוסט-טראומטיים, קיומן של מערכות תמיכה ואופיין.

ב. שלב ההפעלה – פיתוח מודל העבודה, תכנון ושלביו ("אבני הדרך") וכן תיאור השירותים שניתנו בתוכנית ופעולת מפעיליה.

ג. שלב התוצרים וקידום מטרות התוכנית

ד. תרומת התוכנית ושיעור הרצון ממנה

ה. קשיים ודילמות בהפעלת התוכנית

### שלב ההיערכות

רציונל התוכנית ומטרותיה – הרציונל שביסוד התוכנית ומטרותיה הוא לפתח רצף טיפולי-שיקומי, שתחילתו בטיפול פסיכולוגי-קליני, כדי לסייע בהתמודדות עם הטראומה והסימפטומים הפוסט-טראומטיים, והמשכו – בשילוב הנפגעת בתוכנית התעסוקה. זאת מאחר שאין די במתן טיפול קליני ויש להשיב את הנשים לחיים נורמטיביים שאינם נשלטים על ידי הטראומה.

מטרת-על – מטרת-העל של התוכנית היא שילוב בתעסוקה כדרך לשיקום אישי וחברתי והעצמה של הנשים שעברו תקיפה מינית. ולדברי מנהלת המרכז "שיקום תעסוקתי כחלק מהעצמה, בריאות נפשית ועצמאות". מטרות המשנה שצוינו במסמכים הן עצמאות כלכלית, העצמה אישית, פיתוח תחושת ערך עצמי ושיקום אישי וחברתי. בלוח 19 מוצג פירוט המטרות האופרטיביות של התוכנית על פי מסמכי התוכנית וראיונות עם המפעילות.

**לוח 19: פירוט המטרות האופרטיביות של התוכנית על פי מסמכי התוכנית, על פי ראיונות עם המפעילות ועל פי הנשים המשתתפות בתוכנית**

על פי מסמכים וראיונות	על פי המשתתפות בתוכנית
1) מתן הזדמנות להכשרה מקצועית ושילוב תעסוקתי הולם כבסיס לעצמאות כלכלית ובסיס להשתלבות חברתית.	1) לסייע בשיבוץ בעבודה ובהצגה עצמית בפני מעסיקים: "לעזור לי להסתדר מבחינת עבודה ומבחינת איך להגיע לריאיון ואיך לפנות למראיין"; "לדעת להציג את הכישורים שלי בפני מעסיקים".
2) איתור מקומות עבודה ההולמים את היכולות והרצונות של כל אחת מהמשתתפות.	2) שיקום מעמד חברתי "לקדם ולשקם את מעמדי בחברה".
3) התמדה, העצמה, העלאת הדימוי העצמי, הביטחון העצמי והערך העצמי והמשך התפתחות אישית ובין-אישית	3) העצמה אישית ובעקבותיה – עצמאות אישית וכלכלית: "מטרות התוכנית להעצים נשים נפגעות אלימות מינית ולעזור להן להאמין בעצמן ועל ידי כך להפכן לנשים חזקות ועצמאיות נפשית וכלכלית".
4) יצירת תשתית בקהילה ומסגרת המשכית לטווח הארוך	4) מתן תמיכה בהתמדה ("להגיע למצב של תעסוקה רצופה") ובבניית קשרים ושימורם במקום העבודה ("לבנות רשת תעסוקתית").

ניתן לראות שגם בעיני המפעילות וגם בעיני המשתתפות מטרות התוכנית מתמקדות בשני מישורים: **המישור התעסוקתי-מעשי והמישור האישי-רגשי**. עם זאת צורכי הנשים מגוונים: החל מקבלת ידע על עולם התעסוקה וכלים לראיונות ולחיפוש עבודה, דרך הצורך בתמיכה שתסייע לנשים להתמיד בעבודה והתמודדות עם מצבי לחץ שונים בעבודה, וכלה ברצון או הצורך בשדרוג בעבודה, מעבר לתעסוקה אחרת, הכשרה מקצועית או לימודים מתקדמים. על כן יש לפתח תוכנית אישית לכל משתתפת בהתאם ליכולותיה, לצרכיה ולרצונותיה.

**התפתחות, חידוד והתייצבות המטרות**

שתי המטרות המרכזיות של התוכנית הן שילוב בתעסוקה/לימודים והעצמה של המשתתפות. קיימת הלימה בין מטרות התוכנית כפי שנוסחו בידי הוגי התוכנית ומפעיליה לבין המטרות בעיני המשתתפות. ואכן, כבר בתחילת הדרך ראו המפעילות בתעסוקה ובהעצמה גם יחד דרך לשיקום הנפגעות.

לקראת סוף השנה הראשונה להפעלת התוכנית התבהרו המטרות והן מוקדו והתייצבו אף יותר בתום השנה השנייה. לצד ההשמות בעבודה ולימודים, גברה המודעות לחשיבות תהליך העצמה שעוברות המשתתפות בתוכנית. לאחר שנתיים של הפעלת התוכנית התחזקה התפיסה שרואה גם בתהליך ההעצמה מטרה מרכזית. כלומר מטרתה של התוכנית אינה רק שילוב האישה בתעסוקה אלא גם שיקום והעצמה באמצעות התעסוקה. ניתן דגש לקשר המעגלי שבין תעסוקה והעצמה: יש

להעצים את המשתתפת כדי שתוכל להתגבר על הסימפטומים הפוסט-טראומטיים ולהשתלב בהצלחה בתעסוקה/בלימודים. השתלבות זו תורמת להעצמה של המשתתפת, להעלאת הביטחון העצמי ותחושת הערך העצמי ולמודעות לכוחותיה וליכולותיה. זאת בשל המשמעות המרכזית של התעסוקה בחיי בני אדם ותרומתה לאיכות חייהם ולכבוד מחייתם. נזכיר גם כי השתלבות מוצלחת בתעסוקה דורשת התמודדות עם הסימפטומים הפוסט-טראומטיים.

#### מדדים לבחינת ההצלחה של התוכנית

מדדי הצלחה שהוגדרו לקראת הפעלת התוכנית – במסמכי ההצעה לתוכנית הגדירו מפעילות התוכנית את המדדים הבאים לבחינת ההצלחה של התוכנית וקידום מטרותיה: "לאור הניסיון שלנו [אנשי המרכז] עם אוכלוסייה זו, שמאופיינת במחויבות עמוקה לטיפול, לא תהיה הגזמה לצפות שאם התוכנית תפעל נכון – נוכל לצפות ל-100% הצלחה בהשמות. הצלחה משמעותה – שכל הנשים ימצאו תחום תעסוקה שמתאים להן ויתמידו בו".

מדדי הצלחה שהוגדרו בסיום השנה הראשונה להפעלת התוכנית – בראיונות חוזרים עם מנהלת המרכז ורכזת ההשמה (דצמבר-מרס 2008) ולאחר התחלת ההתנסות בהפעלת התוכנית התברר שיש להגדיר את מדדי הצלחה גם ביחס ל**תהליך ההעצמה** שהנשים עוברות בתוכנית ולא רק ביחס לתוצר הסופי בתעסוקה. בעקבות מסקנה זו הוגדרו מדדי הצלחה הבאים המתייחסים לתהליך: (1) עצם הרצון להיכנס לתוכנית (2) התמדה בהשתתפות בפעילויות התוכנית (3) מוטיבציה לעשייה (4) עמידה במטלות (הכנת קורות חיים, חיפוש מקומות עבודה אפשריים, התייצבות לראיונות עבודה, ועוד) (5) התמדה (6) תחושות חיוביות כגון התלהבות, אופטימיות (7) חיזוק האמונה בעצמן, הביטחון העצמי וההערכה העצמית (8) טיפוח אישי ושיפור המראה החיצוני ("לעומת איך שהגיעו לפני כן"); (9) שינויים שכל אחת תבצע הלכה למעשה בהקשר של תעסוקה (התחלת עבודה, כיווני התפתחות נוספים, התנדבות).

מדדי הצלחה שהוגדרו בשנה השנייה – בשנה השנייה הוגדרו מדדי הצלחה שמתייחסים לתחום **הקוגניטיבי** (לימוד כתיבת קורות חיים, מוכנות לראיון עבודה, למידת דרכים לחיפוש עבודה, פיתוח פרספקטיבה לעתיד, מוטיבציה), לתחום **הרגשי** (שליטה בסימפטומים, תחושת ערך עצמי ומסוגלות, תחושת עצמאות), לתחום **החברתי** (פיתוח רשתות תמיכה) ולתחום **התנהגותי** (התמדה, יחסי אנוש עם עמיתים, יחסי אנוש עם ממונים ובעלי סמכות, עמידה במשמעת ארגונית). ההצלחה בכל תחום נמדדה על פי סולם בן 3 דרגות (שיפור, ללא שינוי, נסיגה).

מן האמור לעיל מתבררים שני תחומים מרכזיים למדדי הצלחה: התחום המעשי-חיצוני-התנהגותי, שמתבטא בפעולות שהמשתתפת עושה ולצדו, התחום האישי-פנימי שמתבטא בשינויים בתחושות ובמחשבות המשתתפת לגבי עצמה ולגבי התוכנית. כמו כן מדדי הצלחה מתייחסים הן לתוצר (שילוב בתעסוקה הלכה למעשה) והן לתהליך ההתקדמות וההעצמה של הנשים במהלך התוכנית. יש לציין שמדדים אלה הם מדדים התנהגותיים וסובייקטיביים המבוססים בעיקר על דיווח עצמי של המשתתפת ועל הערכתן של מפעילות התוכנית.

### הכנת התשתית הפיזית

בראשית הפעילות לא היו ברשות מפעילות התוכנית מחשב וטלפון ולא היה לרכות השמה חדר נפרד. אלה ניתנו רק באפריל 2008. בעקבות ההחלטה הממסדית על שדרוג המרכזים הקיימים ופתיחת מרכזים נוספים בכל הארץ עבור נפגעות תקיפה מינית, נעשה ב-2009 שיפוץ במרכז לנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון והועמדו לרשותו חדרים נוספים וציוד שנדרש. נוסף על כך, באפריל 2008 יוחד מבנה של "מערך יום" לנפגעות תקיפה מינית. המבנה מיועד במיוחד לנשים בודדות ומשוטטות. עיריית ראשון לציון שיפצה, ריהטה וציידה את המבנה. במרכז מתקיימים פעילויות של העשרה ותמיכה, חוגים, ארוחה קלה, חדר מנוחה וכמו כן מועדון תעסוקתי שהתחיל לשרת את הנשים בתוכנית התעסוקה, בעיקר מי שכבר סיימו השתתפות של שנה בתוכנית.

### גיוס צוות מקצועי

שתי עובדות גויסו לתוכנית: עובדת השמה ועובדת סוציאלית לליווי פרטני. מאחר שלרשות המרכז עומדת מעטפת גדולה של שירותים חברתיים, נעשה שימוש גם בספקים חיצוניים: חלקם נתנו את שירותיהם בתשלום וחלקם – מתנדבים (ראו פירוט להלן).

### היערכות בתוך המערכת הארגונית ומול הרשות המקומית

ההיערכות כללה העברת מידע ומסמכים רלוונטיים לראש המינהל לשירות חברתי, לאמרכלות ולחשבות בעירייה. גם לגזבר העירייה הועבר מידע כדי לקבל אישור לביצוע התוכנית. נקבעו נוהלי עבודה עם האמרכלות והחשבות, הוגדרו התפקידים במערכת המינהל וכן הוגדרו התפקידים של רכזת ההשמה ורכזת הליווי הפרטני בתוכנית ושל המטפלות הקליניות במרכז.

### גיוס תקציב

רוב התקציב (86%) הגיע מהביטוח הלאומי. בקשה לשינוי סדרי עדיפויות בתקציב והקצאת משאבים נוספים לרכזת השמה הוגשה ואושרה בדצמבר/ינואר 2008. חלק קטן מהתקציב (14%) התקבל מעיריית ראשון לציון. כאמור, ניתנו גם שירותים בהתנדבות (עמותת "פעמונים" לניהול תקציב) או בתשלום סמלי (אימון אישי).

### הרכבת המוסדות המנהלים/האחראים על הובלה, הדרכה, וליווי התוכנית

- מנהלת התוכנית – מנהלת המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית שימשה גם מנהלת התוכנית.
- ועדת היגוי/מעקב – הוקמה ועדת היגוי בין-ארגונית שכללה את המשתתפים הבאים: מרכזת פרויקטים בקרן למפעלים מיוחדים בביטוח הלאומי, סגנית-מנהלת השירות לנערות וצעירות במשרד הרווחה, מפקחת מחוזית בשירות לטיפול בנערות וצעירות במשרד הרווחה, ראש המנהל לשילוב חברתי בעיריית ראשון לציון, מנהלת לשכת התעסוקה בראשון לציון, מנהלת תחום השיקום בביטוח הלאומי, מנהלת המרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון, מנכ"לית עמותת "רוח נשית" (רק במחצית הראשונה של השנה הראשונה), עובדת השמה, עובדת ליווי פרטני, צוות הערכה (שלוש חוקרות) מהיחידה למחקר והערכה במכללה האקדמית בית ברל.

- הדרכה – בשלב ההיערכות נקבעו סדרי הדרכה. הוחלט שמנהלת המרכז תיתן הדרכה קבוצתית פעם בשבוע לכל הצוות (הטיפול והתעסוקתי). מנכ"לית עמותת "רוח נשית" תיתן הדרכה למנחת הסדנה הקבוצתית (מחזור א); קבוצת המאמנות (שפעלה בשנה הראשונה בלבד) תקבלנה הדרכה משתי מאמנות מנוסות מלשכת המאמנים. באמצע השנה הראשונה (פברואר-מרץ, 2008) שונו סדרי ההדרכה. הוחלט שמנהלת המרכז תיתן הדרכה לצוות הקליני והמאבחנת/הפסיכולוגית התעסוקתית תיתן הדרכה לעובדת ההשמה ולעובדת הליווי הפרטני בנושא תעסוקה. את ההדרכה בסוף השנה השנייה נתנה עמותת נט"ע ("נשים לטובת עצמן") המתמחה בתחום התעסוקה.
- ריכוז שירותי סדנת התעסוקה, והמאמנות האישיות מלשכת המאמנים בישראל – בשלבי ההפעלה הראשונים (מחצית השנה הראשונה) סופקו ורוכזו שירותים אלה על ידי עמותת "רוח נשית". החל מהמחצית השנייה של השנה הראשונה ריכוז הסדנה התעסוקתית (מחזור ב ו-ג והלאה) וכן ההפניה לשירותים אחרים בקהילה נעשה על ידי עובדת ההשמה, ובמקום אימון אישי הוחלט על 6 מפגשים של אימון קבוצתי במסגרת הסדנה ועל הפניית נשים אחדות לאימון אישי שניתן בהתנדבות.

#### הזמנת צוות הערכה

צוות הערכה שהוזמן על ידי הביטוח הלאומי ליווה את התוכנית בהערכה מעצבת ובמשוב החל מ-2 בספטמבר 2007, היום שבו התקיימה הישיבה הראשונה של ועדת ההיגוי ובו החלה ההיכרות של צוות ההערכה עם התוכנית, מפעיליה ומלוויה. לאחר יצירת קשר החל צוות ההערכה (3 חוקרות) ליצור כלי מעקב ששימשו הן את צוות התוכנית והן את צוות ההערכה, תוך תיאום מלא עם מפעילות התוכנית.

#### היערכות מול המועמדות לתוכנית

נערכה שיחה אישית עם כל מועמדת כדי לבדוק מה המוטיבציה שלה להשתלב בתוכנית ומהם צרכיה ולדרוש ממנה התחייבות להתמיד במטלות, לרבות מילוי טופסי הערכה (מילוי שאלונים, ריאיון אישי). כל משתתפת חתמה על טופס ויתור סודיות ופתיחת תיק תעסוקה. בהמשך, הופנו הנשים למפעילות התוכנית, מוינו ושובצו לשירותים השונים.

#### היערכות מול הקהילה

בהתחלת התוכנית הוחלט להכין מנשר על התוכנית שיופץ במוסדות הקהילה האמונים על הפניית נשים לתוכנית. אך בהמשך הוחלט לא לפרסם את התוכנית אלא לדאוג להשמה דיפרנציאלית של כל אישה שאותרה ולעודד את המשתתפת לחפש ולמצוא עבודה בעצמה בתמיכה ובלייווי של הצוות. הוחלט גם לא ליידע מעסיקים פוטנציאליים ולא לחשוף את סודן מחשש לפגיעה חוזרת בנשים.

**פרופיל הנשים המשתתפות בתוכנית**

פרופיל הנשים המובא להלן מתייחס ל-67 נשים שהשתתפו בתוכנית במהלך השנתיים הראשונות להפעלתה. איסוף הנתונים לדוח זה הסתיים בספטמבר 2009.

מאפייני רקע

תחילה נציג את נתוני הרקע האישיים של המשתתפות (גיל, מוצא, מגזר, מידת הדתיות, אזור מגורים, מצב משפחתי, מספר ילדים, גיל הילדים וסידור לילדים). וכמו כן נביא נתונים על השכלה והכשרה קודמת, רקע תעסוקתי קודם ומקורות הכנסה. בהמשך נתאר את מאפייני הפגיעה וסממניה הפוסט-טראומטיים בעקבות התקיפה המינית וכן את מערכות התמיכה של המשתתפות ואופיין בעת ההצטרפות לתוכנית. כל הנתונים נאספו בסיוע מפעילות התוכנית ותועדו במאגר מידע הממוחשב שהוכן במיוחד למטרה זו. בלוח 20 מתוארים מאפייני רקע אישיים של המשתתפות.

**לוח 20: מאפייני רקע אישיים של המשתתפות בעת ההצטרפות לתוכנית (N=67)**

שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים		שכיחות באחוזים	שכיחות במספרים	
מספר ילדים			קבוצת גיל		
13.4	9	1	4.4	3	21-17
16.4	11	2	29.8	20	30-22
16.4	11	3	38.8	26	40-31
50.7	34	ללא ילדים	16.4	11	50-41
			10.4	7	50 ומעלה
מצב משפחתי			ארץ מוצא		
44.7	30	רווקה	89.5	60	ילידות הארץ
28.3	19	נשואה	10.4	7	עולות חדשות
14.9	10	גרושה	מגזר		
4.4	3	פרודה	100.0	67	יהודייה
2.9	2	אלמנה	מידת הדתיות		
4.4	3	חיה בנפרד	9.9	7	דתית
			90.1	64	חילונית

לוח 20 מראה כי רוב הנשים בגיל 40-22 (38.8% בנות 40-31 ו-29.8% בנות 30-22), אך יותר מרבע הנשים הן בנות 50-41 ו-7 נשים בנות 50 ומעלה. רובן ילידות הארץ, כולן יהודיות ורובן חילוניות. באשר למצב המשפחתי, 44.7% רווקות, יש ושיעור יחסית גבוה של נשים גרושות (26.8%) ולצדן פרודות וגם אלמנות. רק קצת יותר מרבע מהנשים נשואות, וכפי שנראה בהמשך, הן לא בהכרח נמצאות במערכת זוגית תומכת.

גיל הילדים וסידור לילדים

ל-9 משתתפות יש ילדים מתחת לגיל 18. לשאר המשתתפות שהן אימהות יש ילדים בני 18 ומעלה. 4 אימהות דיווחו כי יש להן סידור לילדיהן, 9 דיווחו כי קיים סידור חלקי ו-3 אימהות דיווחו כי אין להן סידור עבור ילדיהן.

## נתונים על השכלה, הכשרה מקצועית וניסיון תעסוקתי קודם של המשתתפת

### השכלה קודמת

נתונים על ההשכלה הקודמת של האישה על פי סוג התעודה שבעלותה בעת ההצטרפות לתוכנית מראים כי ל-17.9% מהמשתתפות אין תעודה, לשליש (34.3%) יש תעודת גמר של בית הספר היסודי, למעט יותר מרבע (26.8%) יש תעודת בגרות. שיעור המשתתפות בעלות תעודת סיום לימודים על-תיכוניים הוא נמוך (11.9%) ושיעור בעלות תואר אקדמי ראשון או שני נמוך עוד יותר (7.4% ו-1.4% בהתאמה).

### נתונים על עיסוק בתחום הכשרה, שילוב בשוק העבודה, משך הזמן והתמדה במקום העבודה

(N=67)

בהמשך לבדיקת ההכשרה המקצועית בחנו אם המשתתפות שהוכשרו למקצוע כלשהו, אכן עסקו באותו מקצוע; אם בשלב ההצטרפות לתוכנית הן היו משולבות בשוק העבודה; מה היה משך הזמן הממוצע בו המשתתפת לא עבדה; ומה הייתה תקופת העבודה הממוצעת בקרב מי שעבדו.

הממצאים מראים כי לגבי התפלגות המשתתפות לפי **עיסוק בעבודה במקצוע שהוכשרו לו** (בשלב כלשהו בחייהן), 31.3% מהמשתתפות עבדו במקצוע שהוכשרו, 35.8% עבדו אך לא במקצוען ו-32.8% לא עבדו כלל. בנוגע להתפלגות המשתתפות לפי **סטטוס תעסוקתי בשלב ההצטרפות לתוכנית**, 26.8% עבדו במשרה מלאה, 40.2% עבדו במשרה חלקית, משתתפת אחת היא סטודנטית ו-31.3% לא עבדו.

התפלגות המשתתפות לפי **משך הזמן שהמשתתפת לא עבדה** עד שלב ההצטרפות לתוכנית מראה כי מרבית המשתתפות (37.3%) לא עבדו תקופה של עד 6 חודשים, 7.4% מהמשתתפות לא עבדו תקופה של 7 חודשים לשנה, 7.4% לא עבדו יותר משנה. שאר הנשים רצו קידום בתעסוקה או ליווי לצורך התמדה. כמו כן, בחינת סוגיית **ההתמדה במקום העבודה** שלהן בעבר לפי תקופה ממוצעת במקומות העבודה מראה כי רק 14.9% הצליחו להתמיד בעבר שנה או יותר באותו מקום עבודה ו-10.4% בלבד הצליחו להתמיד בין 6 ל-10 חודשים. שאר הנשים התמידו בעבודה תקופות קצרות יותר: עד חודש (19.4%), עד 3 חודשים (13.4%) ועד 6 חודשים (8.9%).

### מקורות הכנסה של הנשים

לוח 21 מציג את התפלגות מקורות ההכנסה של המשתתפות.



**לוח 21: מקורות הכנסה בעת ההצטרפות לתוכנית (N=67)**

שכיחות באחוזים	שכיחות	מקור הכנסה
65.6	44	תעסוקה
16.4	11	קצבה מביטוח לאומי
1.5	1	דמי אבטלה
1.5	1	חסכוניות
3.0	2	דמי מזונות
11.9	8	אין הכנסה

מלוח 21 עולה כי 65.6% מהמשתתפות דיווחו כי תעסוקה היא מקור ההכנסה המרכזי שלהן. לאור הנתונים שהובאו לעיל חשוב לציין שגם המשתתפות שהועסקו, חלקן הגדול עבדו במשרה חלקית. רק שיעור נמוך מהנשים הצליח להתמיד בעבודה ונראה שהחליפו עבודה בתדירות גבוהה יחסית. לפיכך, ההכנסה לא הייתה יציבה, וכפי שניתן לראות - בשל סוג העבודות שעסקו בהן והיקפן – גם לא הייתה גבוהה. כ-11.9% מהמשתתפות דיווחו כי אין להן הכנסה. (ייתכן כי חלקן נתמכות על ידי בני זוג אך לא ניתן להגדירן עצמאיות מבחינה כלכלית). כ-21.3% משתתפות דיווחו כי מקור הכנסתן הוא קצבת ביטוח לאומי, דמי אבטלה, חסכוניות או תשלום מזונות.

**מאפייני הפגיעה המינית וסממניה הפוסט-טראומטיים**

בלוח 22 מתוארים מאפייני הפגיעה של המשתתפות: סוג הפגיעה, אופי הפגיעה וגיל הפגיעה.

**לוח 22: מאפייני הפגיעה (N=67)**

שכיחות באחוזים	שכיחות	סוג הפגיעה
52.2	35	גילוי עריות*
40.3	27	אונס וניסיון לאונס
4.4	3	ניצול והטרדה מינית
2.9	2	בת משפחה נפגעה
		<u>משך הפגיעה</u>
28.3	19	חד-פעמי
68.6	46	מתמשך
2.9	2	לא רלוונטי
		<u>גיל הפגיעה</u>
19.4	13	5-0
43.2	29	10-6
11.9	8	15-11
7.4	5	20-16
17.9	12	+20

\* גילוי עריות, גילוי עריות ואונס.

מלוח 22 עולה כי יותר ממחצית מהמשתתפות (52.2%) דיווחו על גילוי עריות /או גילוי עריות ואונס, 40.2% דיווחו על אונס וניסיון לאונס, 4.4% דיווחו על ניצול והטרדה מינית ויש גם 2.9% (2 נשים) שדיווחו על בת משפחה שנפגעה (במקרה אחד מדובר בבת ובמקרה השני – אחות). במלים אחרות, **92.5% (!) נפגעו מאונס ומגילוי עריות**. מרבית המשתתפות דיווחו על פגיעה מתמשכת ((68.3%) וקצת יותר מרבע (28.3%) על פגיעה חד-פעמית. **רוב הנשים נפגעו בטרם מלאו להן 16 שנה** (71.6%): בגיל 0-5 נפגעו 19.40% מהמשתתפות, בגיל 6-10 נפגע האחוז הגבוה ביותר (40.2%) ו- 11.9% דיווחו על פגיעה בגילים 11-15. בגיל 16 ומעלה נפגעו 2 נשים. באשר לשתי בנות המשפחה של שתי משתתפות – שתיהן נפגעו בגיל צעיר 6-10 שנים.

#### סימפטומים פוסט-טראומטיים

המשתתפות דיווחו על סימפטומים פוסט-טראומטיים רבים, כפי שמוצג בלוח 23.

**לוח 23: סימפטומים פוסט-טראומטיים שכיחים\* (N=67)**

הסימפטום	שכיחות	שכיחות באחוזים (מתוך סך כול הנשים)
חרדה	51	76.1
קשיים ביחסים אישיים	49	73.1
הימנעות	45	67.1
פלשבקים	44	66.6
ניתוקים	42	62.6
קשיי שינה	34	50.7
סיוטים	33	49.2
דיכאון	30	44.7
הפרעות אכילה	27	40.2
מחשבות אובדניות	16	23.8
שימוש בסמים/אלכוהול	9	13.4
ניסיונות אובדניים	6	8.9
אשפוז פסיכיאטרי	1	1.4

\*סך כול התשובות עולה על סך כול המשתתפות כיוון שכל משתתפת יכולה לציין יותר מסימפטום אחד

בלוח 23 ניתן לראות את הסימפטומים הפוסט-טראומטיים לפי מידת שכיחותם. כמחצית מהמשתתפות דיווחו על כל אחד משבעת הסימפטומים הראשונים. הסימפטומים השכיחים ביותר הם חרדה, קשיים ביחסים אישיים, הימנעות, פלשבקים, ניתוקים וקשיי שינה, סיוטים ודיכאון. אחריהם – הפרעות אכילה (בשכיחות גבוהה למדי), מחשבות אובדניות, שימוש בסמים/אלכוהול, ניסיונות אובדניים. משתתפת אחת הייתה גם באשפוז פסיכיאטרי. לוח 24 מציג את מספר הסימפטומים שדיווחו עליהם המשתתפות.

**לוח 24: הנשים לפי מספר הסימפטומים שמהם הן סובלות (N=67)**

מס' הסימפטומים	שכיחות	שכיחות באחוזים
2	2	2.9
3	11	16.4
4	13	19.4
5	9	13.4
6	6	8.9
7	12	17.9
8	3	4.4
9	5	7.4
10	4	5.9
11	2	2.9

ניתן לראות שהמשתתפות מדווחות על סימפטומים רבים (בין 1-11) כאשר 76.0% מהנשים מדווחות על לפחות שבעה סימפטומים.

**מערכות תמיכה**

המשתתפות נדרשות לתעצומות נפש על מנת להתמודד עם הטראומות שחוו. לכן יש למערכות התמיכה המקיפות את המשתתפות חשיבות רבה בקידום השיקום ובהצלחתן. בלוח 25 מוצגות מערכות התמיכה המשפחתיות, החברתיות והזוגיות על-פי מאפייניהן: תומכת, מערערת, פוגעת או לא קיימת, כפי שהן נתפסות בעיני המשתתפות.

**לוח 25: שכיחות באחוזים של מערכות תמיכה והתפלגות על פי אופיין (N=67)**

המערכת	תומכת	מערערת	פוגעת	לא קיימת
משפחתית	28.3	34.3	10.4	26.8
חברתית	46.2	20.8	0.0	32.8
זוגית	29.8	7.4	2.9	59.7

מלוח 25 עולה שיותר משליש מהנשים טוענות שהמערכת המשפחתית מערערת (34.3%); לגבי המערכת החברתית, 46.2% מדווחות שהיא תומכת ולגבי המערכת הזוגית, רוב הנשים (59.7%) מדווחות שהן אינן בקשר זוגי.

**איתור צורכי המשתתפות, המניעים להצטרפות והציפיות מהתוכנית**

**הצרכים** – ממאפייני הרקע וממאפייני הפגיעה שלעיל מתבררים הקשיים, הצרכים הרבים ומצוקותן הגדולה של הנשים. להלן נציג את הצרכים של הנשים כפי שצוינו על ידי מפעילות התוכנית ועל ידי

המשתתפות עצמן בשלב ההצטרפות. בהמשך נציג את מניעי הנשים להצטרפות לתוכנית ואת הציפיות שלהן ממנה.

על פי המפעילות – נשים שעברו תקיפה מינית נוטות לתחושת חוסר ביטחון, לתחושת ערך עצמי נמוכה, לחוסר התמדה בעבודה, חוסר אמון בסובבים ומכאן שרבות מהן סובלות גם מבעיות כלכליות. בתחום ההשמה בתעסוקה הן זקוקות לעזרה בהגדרת האפשרויות, מיפוי הצרכים לפי היכולת, הידע, הניסיון, הרצון שלהן. כמו כן הן זקוקות לחיזוק בתחום הרגשי ולליווי ותמיכה בכניסה למעגל העבודה.

#### על פי המשתתפות

- **ללמוד איך לתפקד בריאיון עבודה:** "איך להתלבש, מה להגיד, איך להגיד ואיך לשמור על עצמי..."; "הייתי באלף ראיונות ולא הבנתי למה לא מקבלים אותי"; "אני לא מצליחה לעבור ריאיון עבודה כי לא רואים בי בחורה רצינית ובגלל שאני לא יודעת ליפות את הדברים".
- **ללמוד לשרוד בעבודה ולשפר יחסי אנוש:** "בחמש השנים האחרונות קפצתי מעבודה לעבודה ולא מצליחה לשרוד בעבודה כי יש לי בעיות של יחסי אנוש. אני לא יודעת לדבר עם מנהלים".
- **ללמוד לשלוט בעצמן ולהתמודד עם הפחדים שמתעוררים במקום העבודה:** "במקומות עבודה לא הבינו למה עזבתי כי אני מדחיקה דברים ולא הייתי מסוגלת להגיד מה אני מרגישה, ובעיקר, הפחד הזה (!) שמשתלט עלי".
- **למצוא עבודה שהולמת שאיפות אישיות:** "אני לא רוצה לחזור לשם כי... אני לא יכולה לראות את עצמי עובדת כל החיים בזה. זה לא החלום שלי! אולי בגלל זה אני לא מתמידה".
- **צורך בתמיכה ובתקווה:** "מי שמוצא את עצמו מתרסק כמוני, צריך תמיכה"; "בתוכנית אני רואה אור בקצה המנהרה".

**לסיכום**, ניתן להתרשם שאי אפשר להפריד בין ההיבט הרגשי של הטראומה לבין הצרכים בתחום התעסוקה. עיון בצרכים שלעיל מצביע אפוא על הדומיננטיות של הפגיעה והשפעותיה בכל תחומי החיים. השפעות אלה ניכרות בתחום התעסוקה בקושי לתפקד בהצלחה בריאיון עבודה, בקושי להצליח במקום עבודה ולהתמיד; בעיסוק בעבודות שאינן לפי רצוןן ושאופותיהן, בהערכה עצמית נמוכה, בחששות, במצוקה הרגשית ובפחד שמתעורר מחדש בכל מצב בלתי מוכר. ולבסוף, בשל הצמצום בקשרים החברתיים ובמיומנויות, ניכר גם הקושי להתקבל לעבודה ולהתמיד בה וליצור תקשורת עם ממונים ועמיתים במקום העבודה.

#### המניעים

המשתתפות נשאלו מהם המניעים שלהן להצטרף לתוכנית. תשובותיהן מוצגות בלוח 26 בליווי ציטוטים להמחשה. ניתן לראות כי מרבית הנשים (68.6%) מציינות כי חיפוש אחר מקום עבודה הוא המניע המרכזי להצטרפותן לתוכנית, אך יש מניעים נוספים כגון שדרוג בתעסוקה והעצמה בתעסוקה שמופיעים גם כן בשכיחות גבוהה (52.2%-ו-55.2% בהתאמה).

לוח 26: המניעים להצטרפות לתוכנית \* (N=67)

המניעים להצטרפות	שכיחות	שכיחות באחוזים	ציטוטים
חיפוש אחר מקום עבודה	46	68.6	"אני צריכה עזרה בהכוונה וחיזוקים למצוא עבודה"; "כדי להשתלב במעגל העבודה, ללמוד להיות עצמאית כלכלית ולחיות בכבוד".
עזרה בשילוב בקורסים מקצועיים	15	22.3	"אני רוצה ללמוד מקצוע כדי לקבל ביטחון ולקבל כיוון בחיים".
עזרה בשילוב בקורסים לימודיים	13	19.4	"רוצה ללמוד כי חשוב לי לקדם את עצמי ולהתפתח".
תמיכה וליווי בשמירה על יציבות מקום העבודה	13	19.4	"אני צריכה ללמוד להתנהל נכון בתחום המקצועי למרות היותי מוגבלת על ידי תבנית התנהגותית של נפגעת גילוי עריות".
תמיכה וליווי בשמירה על יציבות מקום הלימודים	3	4.4	"לקבל תמיכה ולקבל כוח כדי לא להתיאש".
שדרוג בתעסוקה	35	52.2	"אני לא יכולה לראות את עצמי עובדת כל החיים בזה. זה לא החלום שלי, אני רוצה להתקדם".
העצמה בתעסוקה	37	55.2	"אני צריכה תמיכה לגבי התמדה ותקשורת בסביבת העבודה".

\*סך כול התשובות עולה על סך כול המשתתפות כיוון שכל משתתפת יכולה לציין יותר מסיבה אחת

ציפיות המשתתפות מהתוכנית

מתשובות המשתתפות לשאלונים ומהראיונות האישיים עמן אפשר ללמוד על הציפיות שלהן. בדומה לשאלה בדבר מטרות התוכנית, גם כאן בולטים המישור הרגשי והמישור התעסוקתי.

הציפיות במישור האישי-רגשי – (1) **חיזוק הביטחון העצמי והעצמה אישית**: "אני מצפה להתחזק, להרגיש בטוחה יותר בעצמי וביכולתי כדי שאוכל להשתלב בעבודה שתמצה את כישורי". (2) **ללמוד מנשים אחרות שחוו תקיפה**: "לראות עוד נשים שמתמודדות כמוני, לשמוע עוד מישהי שכבר עברה המון מקומות עבודה... זה מחזק ונתן לי כוחות". (3) **זיהוי עכבות וקשיים**: "אני מקווה שאוכל למצוא את הסיבה שתוקעת אותי ולא מאפשרת לי לצאת מהבית ולעבוד". (4) **הגברת המוטיבציה האישית**: "אני מקווה שרמת המוטיבציה שלי לעבוד תעלה". (5) **יציאה מבידוד חברתי והצבת מטרה**: "שאני לא אשמור דברים בפנים, שאסיים את התוכנית, אמצא עבודה במקצוע ואדע לקבל את עצמי, לדעת לקבל ביקורת". (6) **ליווי ותמיכה**: "שילוו אותי בתהליך השיקומי של חיי ויתנו (או לפחות ישתדלו) לתת לי כלים להתמודד עם קשיים שאני חווה"; "תמיכה, הקשבה ועידוד".

הציפיות במישור התעסוקתי – (1) **קבלת מידע על חובות וזכויות בעבודה**: "לדעת יותר על השוק העסקי הישראלי, זכויות, חובות, ידע". (2) **מציאת כיוון תעסוקתי**: "בעקבות השתתפתי בתעסוקה אני מקווה למצוא לי כיוון ללימודים שיוביל אותי לעבודה טובה". (3) **רכישת כלים להשתלבות בתעסוקה**: "שיעזרו לי איך לעבור ראיונות עבודה, לעזור לי מה להגיד להם על השנים שלא עבדתי כי הייתי בדיכאון... לדעת לענות על שאלות מכשילות". (4) **שדרוג תעסוקתי**: "התפטרות מעבודתי

הנוכחית ומעוניינת בעיסוק בתחום שקרוב ללימודי". (5) **מציאת מסגרת עבודה/לימודים המתאימה לכישוריהן**: "שאוכל למצוא עבודה רצינית שתתאים ליכולות שלי ושאוהב לעבוד שם"; "שאמצא מסגרת לימודית שתתאים לי". (6) **שאיפה ליציבות כלכלית**: "ללמוד להיות עצמאית ולחיות בכבוד". (7) **התמדה במקום העבודה ושיפור התקשורת**: "אני צריכה תמיכה לגבי התמדה ותקשורת בסביבת העבודה"; (8) **רצון להתפתחות אישית ועניין** "יש לי ניסיון בכל מיני עבודות אך אין לי ניסיון בעבודות שאפשר להתפתח אתן והייתי רוצה להתפתח". (9) **מתן כלים להתמודדות עצמית ומימוש חלומות**: "שיאמנו אותי כיצד ליישם את החזון שלי, שיעזרו לי לעמוד על שלי ולא להתפשר על משהו פשוט".

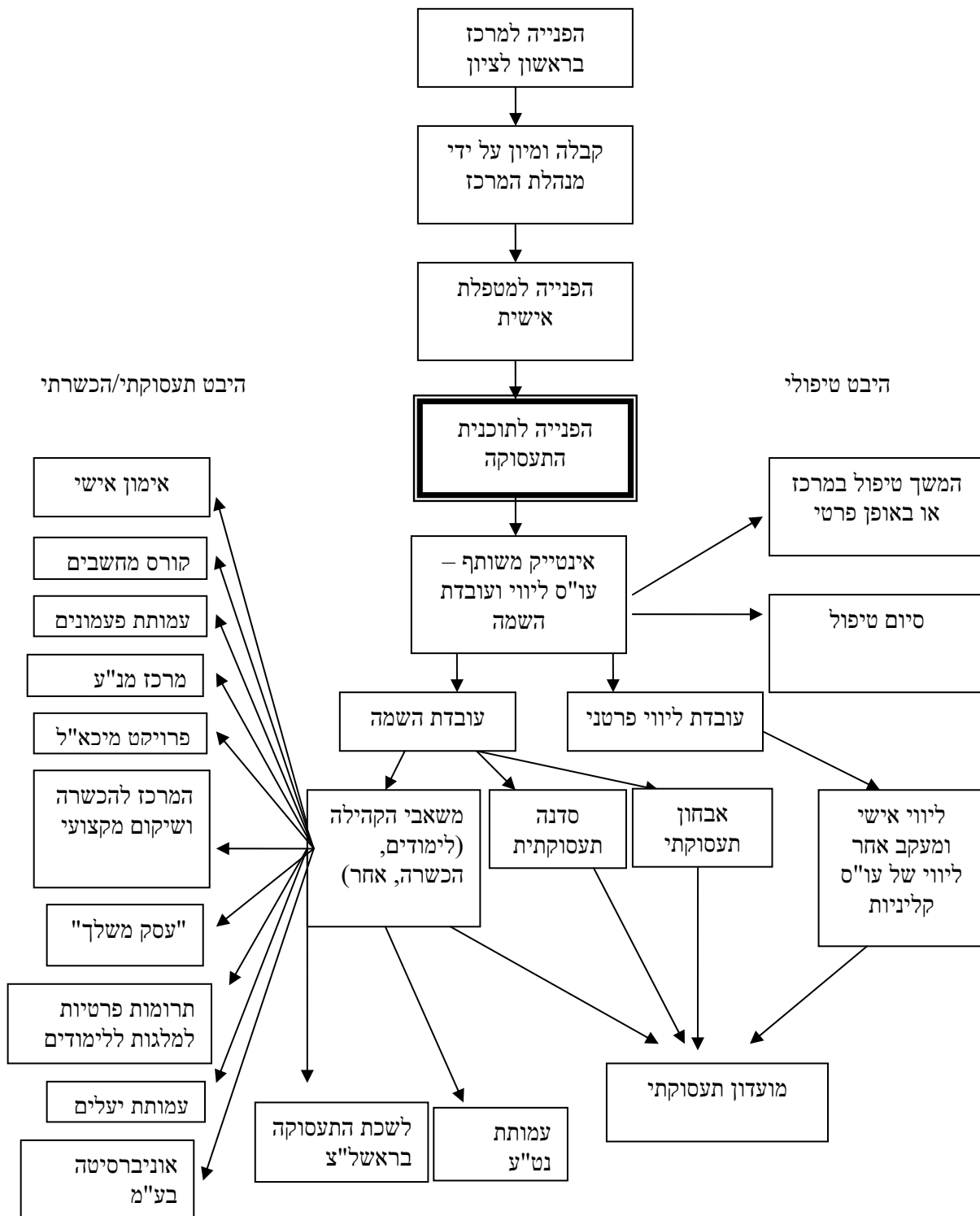
**לסיכום**, מעיון בציפיות של המשתתפות בתוכנית בשלב ההצטרפות ניתן להבחין בהדגשים שונים. כל אישה ציינה היבט אחר, לפעמים היבט רגשי בלבד ולפעמים היבט תעסוקתי-מעשי בלבד, ובמקרים אחרים, היבטים רגשיים ותעסוקתיים-מעשיים גם יחד. ניתן להבחין גם בדמיון בין הציפיות לבין הצרכים והמטרות שהמשתתפות ציינו. אין ספק שהצרכים הם שבונים את הציפיות של כל אחת. לתפיסתן, המטרות באות לתת מענה, או כך הן מקוות, לצורכיהן ולציפיותיהן. גם בנושא הציפיות כמו בנושא הצרכים והמטרות אין הבדל ברור בין עיסוק בתחום התעסוקה גרידא לבין עיסוק בהיבטים טיפוליים-רגשיים. יש הרואות בהתגברות על בעיותיהן הרגשיות אמצעי להשתלבות מוצלחת בתעסוקה ויש הרואות בהשתלבות זו אמצעי להעצמה והתגברות על הקשיים הרגשיים. נראה שגם המפעילות אינן עושות הבחנה זו, והרושם הוא שהא בהא תליא. יתר על כן, מה שמאפיין אוכלוסיה זו של נפגעות תקיפה מינית הוא **שילוב שני ההיבטים. זה מקור הקושי שלהן להשתלב בתעסוקה, ועל כן הפיתרון צריך גם הוא לשלב בין השניים.**

### **שלב ההפעלה**

#### מודל העבודה

להלן נציג את מודל העבודה בתוכנית (תרשים 2) כפי שהתייצב בסוף השנה השנייה. נתאר את מרכיביו וגם את תפקידם של מפעילי התוכנית ודרכי ביצועם. הכנו מודל זה במטרה לתאר בצורה גראפית את התהליך שעוברות המשתתפות ואת התשומות/השירותים שהן מקבלות.

תרשים 2: מודל העבודה שגובש בסוף שנה בתוכנית "תעסוקה כשיקום אישי וחברתי", המרכז לנפגעות תקיפה מינית, ראשון לציון



### תהליך ההתפתחות של מודל העבודה וגיבושו

בתחילת הדרך ולאחר ההתנסות הראשונית בהפעלת התוכנית היה צריך לבדוק מחדש את מודל ההפעלה שהוצע בשלב ההיערכות ולערוך בו שינויים. בתחילת השנה הראשונה, החלק המקצועי-תעסוקתי (כולל הסדנה) רוכז על ידי מנהלת עמותת "רוח נשית", אך במחצית השנייה של השנה הראשונה הוחלט שהצוות התעסוקתי במרכז הוא שירכז את העבודה וייעזר בשירותי הקהילה, אך במידה מצומצמת יותר ובנושאים ספציפיים בלבד, בעיקר לצורכי אבחון תעסוקתי, הכשרה, לימודים, העשרה. לאחר שינוי זה ובעקבות המלצות שהוצגו בדוח ההערכה של סוף השנה הראשונה והלקחים שהופקו ממנו גובש מודל העבודה המוצג לעיל בתרשים מספר 2.

### אבני הדרך של המודל

כפי שעולה מתרשים 2, תוכנית התעסוקה היא חלק אינטגרלי מן התהליך שעוברת האישה במרכז. ראשית, היא מופנית למרכז ולאחר הליך קבלה על ידי מנהלת המרכז היא מופנית לטיפול אצל המטפלות הקליניות במרכז. כאשר הצוות מעריך שהאישה מוכנה (סיימה טיפול או נמצאת במצב טוב יותר), היא מופנית לתוכנית התעסוקה. יש להדגיש שבמהלך השנה השנייה הוחלט שכל אישה במרכז צריכה להיכנס לתוכנית כחלק מהרצף הטיפולי-שיקומי, אף אם היא כבר עובדת בשל אילוצים כלכליים. התוכנית חשובה כשלעצמה להמשך הטיפול והשיקום של הנפגעת וכחלק מהעצמתה בתעסוקה ובכלל. הוחלט על שני סוגים אפשריים של כניסה לתוכנית: האחד, כניסה מיידית, כשהאישה עדיין בשלבי טיפול ראשוניים אך זקוקה לדאוג למחייתה, וכניסה נוספת, כאשר אותה אישה כבר הגיעה לשלבי טיפול מתקדמים.

### תיאור התשומות/השירותים וצוות המפעילים

במסגרת התוכנית מוצעים למשתתפות כמה תשומות ושירותים, בהתאם לצורכיהן הייחודיים. התשומה מוצעת על פי הערכת הצוות הקליני והתעסוקתי את התקדמותה של המשתתפת בתהליך הטיפולי. **הקריטריונים** להקצאת התשומות לכל משתתפת מבוססים על הערכת כוחה של המטופלת ועל משתנים כגון: גיל, רשתות תמיכה שיש למטופלת מחוץ למרכז, סוג הפגיעה (גילוי עריות או אחר), הזמן שחלף מאז הפגיעה, המצב הרגשי ומידת השליטה בסימפטומים הפוסט-טראומטיים וההתייצבות בטיפול.

גם בנושא זה חלה התפתחות משמעותית. בהתחלת התוכנית הוחלט שעל האישה להיות לפחות חצי שנה בטיפול קליני בטרם תופנה לתוכנית התעסוקה. ואילו בסוף השנה השנייה נעשתה הבחנה בין נשים שזקוקות להשמה מיידית בעבודה בשל אילוצים כלכליים לבין נשים שזקוקות לבניית אופק תעסוקתי ולהעצמה, לפעמים לצד השמה או העצמה בעבודה. המשתתפת יכולה לקבל שירות אחד או שניים או את המכלול כולו על פי הערכת הצוות במרכז. חלק מהשירותים ניתן על ידי מפעילות התוכנית בתוך המרכז (רכזת השמה, רכזת ליווי פרטני), וחלקם ניתנים על ידי ספקים חיצוניים למרכז אך מתוך שירותי הקהילה, שמגיעים למרכז או שהנשים מופנות אליהם.



להלן נתאר במפורט את סל השירותים ("התשומות") כפי שהם באים לידי ביטוי במודל העבודה של התוכנית, דרכי ביצועם ואנשי הצוות המספקים אותם.

הגדרה מחדש של התפקידים וקשר בין הצוות התעסוקתי והקליני בזיקה לתוכנית התעסוקה – בעקבות הלקחים שהופקו לאחר הפעלת התוכנית בשנה הראשונה ותשומות ועדת ההיגוי שבדקה את נושא הליווי, הוחלט להרחיב את הגדרת התפקיד של עובדת ליווי בתעסוקה ולהגדיר מחדש את שני התפקידים (עובדת השמה ועובדת ליווי). כמו כן הוחלט להגביר את שיתוף הפעולה ביניהן וכן בין הצוות הקליני לבין הצוות התעסוקתי. הוחלט כי **כל הצוות במרכז יהיה מעורה בתוכנית התעסוקה**, הן הצוות הקליני והן הצוות התעסוקתי. עובדת הליווי מרכזת את הליווי=(אם הנשים סיימו טיפול) או שהמטפלות הקליניות עושות את הליווי ועובדת הליווי עוקבת ואוספת מידע על עניינים שנוגעים לתוכנית התעסוקה.

עובדת השמה בתעסוקה: הגדרת התפקיד וביצועו בשנה השנייה – התפקיד של עובדת ההשמה מתמקד בתעסוקה וכולל השתתפות בדיון של הצוות כולו על הפניית האישה לתוכנית, קבלת האישה לתוכנית יחד עם עובדת הליווי, מיפוי ההיסטוריה התעסוקתית, אבחון צרכים, נטיות, כישורים וכיוון תעסוקתי (למשל: מי צריכה לעבור אבחון תעסוקתי, מי צריכה הכנה לימודית/תעסוקתית, מי זקוקה לאיתור ולחיפוש מקום עבודה, מי צריכה רק העצמה והתפתחות אישית, מי שעובדת כבר וזקוקה לתמיכה בשימור מקום העבודה ועוד).

בהמשך עובדת ההשמה עוסקת בבניית תוכנית תעסוקתית המותאמת לכל אישה. תהליך ההשמה דורש פגישות רבות עם הנשים, לפי צורכיהן והתקדמותן בתהליך. הפגישה הראשונה עם כל משתתפת מתקיימת ביוזמת עובדת ההשמה ולאחר מכן הפגישה נקבעת ביוזמת המשתתפת. יש כאלה שעובדת ההשמה נפגשת אתן אחת לשבוע או לעשרה ימים, ויש כאלה שכבר הושמו (בעבודה, בסדנה או בלימודים) והן נפגשות בתדירות מעטה יותר. עובדת ההשמה נמצאת בקשר טלפוני עם כמה מהן. לדעתה, על האישה לחפש עבודה בעצמה ועובדת ההשמה מדריכה ומלווה אותה כדי להביא להעצמה, יוזמה ועצמאות. לאחר שהאישה הושמה, עובדת ההשמה עוקבת אחריה ויוצרת אתה קשר מיוזמתה אחת לחודשיים-שלושה. המעקב והליווי בשלב הקליטה חשובים מאוד כדי לסייע לנשים להתמודד עם קשיים ולחצים שעולים במקום העבודה. במקרים של פיטורין או נשירה מרצון מן העבודה, עובדת ההשמה שוב מסייעת לנשים בחיפוש עבודה ובהפקת לקחים מהניסיון.

עובדת ההשמה אחראית גם להקניית ידע וכלים למשתתפות: כתיבת קורות חיים, הכנה לריאיון עבודה, ליווי ראשון לריאיון עבודה, ליווי למקומות תעסוקה, ביקור ומעקב במקומות תעסוקה, וכל זאת בהתאם לצרכים השונים של כל משתתפת. בהמשך היא מקיימת פגישת הערכה עם המשתתפת ועובדת הליווי וכן עם עובדת הליווי והמטפלת הקלינית. לבסוף, היא עורכת פגישת סיכום עם המשתתפת ועם עובדת הליווי. עובדת ההשמה עוסקת גם בהכנת כלים לתיעוד ומעקב (תוכנית תעסוקתית פרטנית, סיכום פגישה, עדכון עובדת ליווי, טופס ריכוז נתונים, טופס מעקב, טופס מאגר מעסיקים, טופס מיפוי מעסיקים), היא דואגת לרישום נתונים ועדכונם ומכינה עם עובדת הליווי את

הדוח הסופי על כל משתתפת. עובדת ההשמה אחראית גם לסדנה התעסוקתית, להפניה לשירותים קיימים בקהילה וניצול משאבי קהילה קיימים (ראו פירוט בהמשך). במקביל, עובדת ההשמה עוסקת באיתור מקורות תעסוקה בקהילה ויצירת מאגר מעסיקים (באמצעות חברות כוח אדם, מעסיקים פרטיים, חברות ציבוריות, אינטרנט, מודעות דרושים, לשכות תעסוקה, יועצי תעסוקה ועוד), מיפוי גורמים רלוונטיים בקהילה והבניית דרך עבודה אתם. כמו כן היא יוצרת קשר עם ספקי חוץ של התוכנית: מתנדבים בתחום ניהול תקציב, מאמנת קבוצתית, מאבחנת תעסוקתית העורכת את האבחונים התעסוקתיים למי שזקוקה לכך, יועצת תדמית ומומחה בדיני עבודה המלמדים בחלק מהמפגשים במחזור השני של סדנת התעסוקה, וכן משאבי קהילה נוספים.

עובדת סוציאלית העוסקת בליווי בתעסוקה – במהלך השנה הראשונה התפקיד של העובדת הסוציאלית התמקד במתן ליווי פרטני רגשי במקרים האלה: נכנסו בשלב מתקדם לתוכנית, לא התאימו לעבודה קבוצתית, הגיעו מחוץ למערכת, או לחלופין – סיימו טיפול והן בשלב של שיקום וזקוקות לליווי, תמיכה, עיבוד התנסויות בהקשר של תעסוקה. בשנה הראשונה מדובר בטיפול במשתתפות מעטות (כ-20). אך בשנה השנייה תחומי התפקיד הורחבו באופן משמעותי.

להלן הגדרת התפקיד של עובדת ליווי בתעסוקה וביצועו בשנה השנייה: השתתפות בדיון של הצוות כולו (הקליני והתעסוקתי) בנושא הפניית מטופלת לתוכנית התעסוקה, קבלת ההפניה מהמטפלת הקלינית, אינטייק של האישה עם עובדת ההשמה, קביעת לוח זמנים למטופלת בתוכנית התעסוקה ויידוע של המטפלת הקלינית שלה. במקרים שאין מטפלת קלינית – קביעת מועדי פגישות אישיות עם המשתתפת לצורך עבודה על ההתמדה בעבודה, יחסי אנוש, כלים לפתרון בעיות בסיטואציות שונות במקום העבודה, התארגנות סביב היציאה לעבודה מבחינת סדר יום, טיפול בילדים וכו', וכן התמקדות בעמדות ותפיסות המקדמות או חוסמות תהליך של השתלבות בעולם התעסוקה לצד תכנים רגשיים מקדמים או חוסמים. במקרים שבהם יש מטפלת קלינית, היא שתעבוד עם המשתתפת על התכנים שלעיל ורכזת הליווי תנהל מעקב אחר התכנים העולים בתהליך הליווי אצל המטפלת הקלינית. תדירות המעקב: אחת לשלושה שבועות עד חודש.

נוסף על כך, עובדת הליווי עוסקת בקבלת משוב על תהליכי אימון אישי (של הנשים שהופנו לשירות זה) ותיעודו, היא מקבלת סיכום של אבחון תעסוקתי (של אלה שאובחנו), היא עורכת פגישת הערכה עם המשתתפת ועובדת ההשמה או/עם המטפלות הקליניות ועובדת ההשמה לפי הצורך. כמו כן, היא עורכת פגישת סיכום עם המשתתפת ועובדת ההשמה. עובדת הליווי אחראית לתכנון טופסי מעקב ואיסופם מהמטפלות הקליניות, למחשוב תהליכי העבודה ויחד עם עובדת ההשמה מסכמת בדוח את העבודה עם כל משתתפת.

### סיכום של תהליך העבודה בשנה השנייה, לאחר הגדרת התפקידים המחודשת

**איתור** נשים לתוכנית – מאחר שכל הנשים המטופלות במרכז אמורות להיות מופנות לתוכנית (למעט מקרים חריגים), עובדת הליווי פונה לצוות הקליני ובודקת מיהן הנשים שיכולות להשתלב בתוכנית ומופנות אליה. ההחלטה על ההפניה לתוכנית מתבצעת בישיבה של כל הצוות.

**ריאיון קבלה** (אינטייק) לתוכנית של כל אישה מתבצע במשותף על ידי עובדת ההשמה ועובדת הליווי. זאת כדי לאפשר לשתי הרכזות להכיר כל משתתפת ושהמידע על כל אחת תהיה אצל שתיהן. כל רכזות מתמקדות בתחום תפקידה והתהליך תורם לשתייהן גם בתחום ההשמות וגם בתחום המעקב.

לאחר האינטייק שתי הרכזות עוסקות בתחומים שונים:

**עובדת ההשמה** אחראית להפניה לאבחון תעסוקתי (לא להשמה שזקוקות לכך), להשמות בתעסוקה/ לימודים, לסדנה התעסוקתית, לאימון האישי ולמעקב אחר ההשמה.

**עובדת הליווי** עוסקת בהיבט הרגשי וכן בריכוז המידע של התכנים שעולים אצל המטופלות הקליניות בזיקה לתעסוקה ואצל עובדת ההשמה. כדי שהמידע על כל אישה יהיה מלא ונגיש לכל הגורמים המעורבים בטיפול באישה, נעשה הליווי על ידי כל הצוות ועובדת הליווי מרכזת את כל המידע, מתאמת ומתפקדת כ"אינטגרטורית". עובדת ההשמה ועובדת הליווי נפגשות פעם בשבוע ומעדכנות זו את זו כך שלכל אחת מהן יש תמונה מלאה על כל משתתפת. כל אחת קיבלה גם הדרכה בנפרד על ידי המאבחנת התעסוקתית בנושאים תעסוקתיים והשתתפה בהרצאות ובסדנאות שניתנו על ידי אנשי מקצוע מעמותת נטי"ע בסוף השנה השנייה.

**לסיכום, בסוף השנה השנייה ניכר השינוי בהגדרת התפקידים ושיתוף הפעולה בין הצוות הקליני והצוות התעסוקתי ויש מעורבות רבה יותר של עובדת הליווי. יתרה מזאת, בשנה השנייה המטופלות הקליניות עבדו עם הנשים על תכנים בעלי זיקה לתעסוקה מתוך מחשבה שתכנים אלה הם גם חלק מהטיפול ושעל המטופלות הקליניות לעסוק גם בהם ולתעד אותם כך שכל התכנים ירוכזו, כאמור, על ידי עובדת הליווי. ניתן לומר שבעקבות רה-ארגון התפקידים התקשורת בין הצוות התעסוקתי והצוות הקליני טובה יותר ויש תיאום בין כל הגורמים המתעדכנים תדיר.**

### סדנאות הכנה לתעסוקה שהתקיימו במרכז

במהלך השנתיים של הפעלת התוכנית התקיימו שלושה מחזורים של סדנאות הכנה לתעסוקה: שתיים בשנה הראשונה ועוד אחת בשנה השנייה. המטרות העיקריות של הסדנה היו הקניית ידע ומיומנויות בנושא התעסוקה וכן העצמה וחיבור בין תעסוקה לבין הערכה עצמית ומסוגלות עצמית.

יש לציין כי יש הבדל בין **המחזור הראשון** של הסדנה לבין שני המחזורים שהתקיימו אחריו. במחזור הראשון הסדנה, שהוגדרה כמשימתית, כללה 15 מפגשים שבועיים, כל אחד מהם ארך שלוש שעות אקדמיות. הסדנה התקיימה בין התאריכים 23.1.08-17.10.07 והונחתה על ידי מומחית מן החוץ שהופנתה על ידי עמותת "רוח נשית".

הוכן סילבוס מפורט אשר כלל העצמה של היבטים אישיים ממוקדי תעסוקה, כגון: התחברות ליכולות, כישורים, ניסיון וכוחות, זהות אישית וזהות מקצועית ועוד. הסדנה עסקה גם בהקניית ידע ומיומנויות בנושא תעסוקה. לדוגמה: מקורות מידע לחיפוש עבודה, הכנת קורות חיים, מיומנויות לעמידה בהצלחה בראיונות עבודה, אסרטיביות, זכויות, ניהול תקציב, יצירת אופק תעסוקתי ובניית תוכנית תעסוקתית אישית.

לסדנה הופנו 20 נשים אך כבר בהתחלה נשרו 2 נשים (אחת עזבה לאחר המפגש הראשון ואחת החלה לעבוד בשעות המפגש של הסדנה והועברה לליווי אישי על ידי רכזת ההשמה) ועוד 2 נשים נשרו בהמשך. 16 נשים סיימו את הסדנה. מספר המשתתפות במפגשים נע בין 9 ל-16. ב-4 מתוך 15 מפגשים נכחו 13 נשים, ובשלושה מפגשים נכחו 11 נשים (יש בידינו דיווח נוכחות רק משבעה מפגשים).

**ציפיות הנשים** מהסדנה באו לידי ביטוי בשני מישורים: א. במישור התעסוקתי-מעשי: "להקנות לי מיומנויות במציאת עבודה, בראיון"; "לעזור לשנות את מצב התקיעות שהייתי בו - לא עובדת"; "לתת לי כלים להתמודד במקום עבודה"; ב. במישור האישי-רגשי: "רציתי לגעת באופן כללי במשהו שקשור לעולם העבודה, כי החרדות שלי מהנושא הזה קשות מאד".

לגבי המשוב על הסדנה של המשתתפות מהמחזור הראשון, יותר ממחציתן דיווחו שהציפיות שלהן מומשו במידה רבה הן בנוגע לחיזוק הביטחון העצמי, מודעות עצמית, דרך הצגת ה"עצמי" והן בנושא קבלת כלים למציאת עבודה והתנהלות בעת ריאיון. הן ציינו שהנושאים היו חשובים מאוד והן למדו על נושא תעסוקה ואף ציינו לשבח את תרומת המנחה וסגנון הנחייתה. עם זאת, היו חילוקי דעות לגבי האווירה ששררה בקבוצה: כמחצית מהנשים ציינו שהאווירה הייתה נינוחה והקבוצה שימשה כמקור תמיכה אך המחצית האחרת דיווחה על מתחים שנוצרו בקבוצה.

ואכן, גם המשתתפות וגם המנחה התייחסו לקשיים שעלו בסדנה: הקשיים התייחסו לגודל הקבוצה, להרכבה ההטרוגני מבחינת בשלות של המשתתפות, רקע תעסוקתי, רמה קוגניטיבית ומצב רגשי. הייתה "גלישה" לתכנים טיפוליים והיה צורך לשים גבולות שיבחינו בין קבוצה טיפולית לקבוצה ממוקדת תעסוקה. גורמים אלה הביאו למתחים, להתנגחויות ולביטויים של תסכול וחרדה אצל כמה מהמשתתפות.

לקראת המחזור השני של הסדנה הופקו לקחים ונערכו שינויים: נבחרה קבוצה קטנה יותר בת תשע נשים, אשר לא התנסו בעבר בסדנה תעסוקתית, ועל פי המלצות העובדות הסוציאליות הקליניות היו

בשלות לכך. הן נמצאו בשלב טיפול מתקדם ומרביתן חיפשו עבודה או עבדו.

מבחינת המבנה והתכנים, גם סדנה זו כללה 15 מפגשים (בתאריכים 10.03.08 – 30.06.08). היא הוכנה ורוכזה על ידי עובדת ההשמה, שהנחתה גם חלק מהמפגשים, ליוותה את הסדנה ונכחה בכל המפגשים. לכל משתתפת ניתן תיק אישי, שכלל את תוכנית הסדנה וחומרי עזר מגוונים לנושאים השונים. הסדנה נבנתה בצורה מודולארית ובשיתוף פעולה עם גורמים נוספים מהקהילה ועסקה בנושאים הבאים:

- מפגש ראשון – פתיחת הסדנה, הצגת תוכנית התעסוקה, היכרות, תיאום ציפיות, עריכת חוזה קבוצתי, חלוקת תיקיות.
- שישה מפגשים הונחו על ידי מאמנת קבוצתית מחברת "תות תקשורת" בשיתוף עם עובדת ההשמה (המאמנת כינתה את התוכנית שהנחתה: "קורס אימון להעצמה אישית דרך ערוץ התעסוקה").
- שלושה מפגשים שעסקו בתקשורת, הקשבה, התמודדות עם מציאות בלתי רצויה, יצירת חזון מקצועי מול יכולות וכישורים, כתיבת קורות חיים, שיחה מקדימה לריאיון עבודה, ריאיון עבודה, סל יכולות, שפת גוף, אפקט 90 השניות.
- שני מפגשים ניתנו על ידי יועצת תדמית ותיקה.
- מפגש עם עורכת דין, מתנדבת ממרכז מנ"ע (מרכז זכויות נשים עירוני), בנושא זכויות נשים.
- מפגש אחד בנושא ניהול תקציב ניתן על ידי עובדת מעמותת "פעמונים" (הצגת הנושא והתנסות ברישום כל ההוצאות הכספיות).
- מפגש סיום.

#### משוב מהמשתתפות

במחזור השני כל הנשים היו מרוצות מאופן הפעלת הסדנה על ידי שתי המנחות וציינו את תרומתן במישור המקצועי, האישי והבין-אישי. הן הרגישו שניתנה להן הזדמנות להשמיע את דבריהן והייתה מי שהקשיבה להן ועזרה להן. הן מציינות כי הסדנה תרמה להן בתחום האישי בתחושת העצמה, שיתוף ותמיכה קבוצתית ובתחום התעסוקתי – בכלים מעשיים-תעסוקתיים כהכנה לעולם העבודה ולחיים בכלל. בולט הדגש שניתן לתרומת הסדנה בתחום האישי: תחושת שייכות, קבוצת תמיכה, העצמה אישית, גילוי העוצמות האישיות שלהן ובירורן. (למשל: "קיבלתי כלים טובים והרגשתי שהסדנה מפתחת ומעצימה אותי, גם יכולתי להביע את עצמי וגם להתחבר לחברות"; "מעבר לכלים, קיבלתי המון ביטחון ואמונה בעצמי, וזה מאוד מקדם אם כי גם הכלים הפרקטיים חשובים"). שתי הצעות לשיפור הועלו על ידי המשתתפות: הראשונה, להאריך את משך האימון הקבוצתי, והשנייה, נוגעת למפגש בנושא תדמיתנות, שהציעו להעביר בצורה אחרת.

#### משוב מהמנחות

עובדת ההשמה והמאמנת הקבוצתית ציינו את חשיבותה של הנחיה משותפת על ידי שתי מנחות, שתייהן היו קשובות לכל אחת מהמשתתפות בקבוצה ואפשרו לכל אחת מהן להתבטא. הישגי

הסדנה: יצירת אווירה טובה מאוד, פתיחות רבה ושיתוף פעולה בין הנשים לבין עצמן ובין הנשים לבין שתי המנחות; יצירת עניין בקרב הנשים בתוכני הסדנה; הגברת המוטיבציה של הנשים להשתתף בה ולהתקדם: הנשים התמידו בהשתתפותן, באו בשמחה, הקפידו על לבושן, התבדחו, דאגו לכיבוד והקרינו אופטימיות ותקווה. הן קיבלו כלים להתפתחות והעצמה אישית באמצעות האימון הקבוצתי ופעילויות חווייתיות בקבוצה בנושאים כגון: הצבת חזון אישי, מיפוי יכולת וכישורים, ידע תיאורטי, הצגה עצמית, תקשורת. היו תגובות של תסכול, אם כי מעטות, אך בעקבותיהם היו גם ביטויים רבים של תמיכה שעזרו להתמודד עם מצבים אלה. נוצר קשר חברתי בין הנשים גם מחוץ למפגשי הסדנה.

באשר לאימון הקבוצתי, התקיימו שישה מפגשים שהונחו על ידי מאמנת בכירה מחברת "תות תקשורת". מטרת האימון הקבוצתי בסדנת התעסוקה הייתה לתת כלים להעצמה תעסוקתית, וגם להתייחס לפן האישי – לתרום לחיזוק הביטחון העצמי ולהעלאת הערך העצמי וכך לעודד אותן לחשוב אחרת. בכל מפגש הועלה נושא, כגון אחריות, טיפול באכזבות ועוד, ולאחר כל מפגש קיבלו המשתתפות משימות, שבהן נדרשו להביא דוגמאות מחייהן תוך התמקדות בנושא התעסוקה והתחברות לחזון וליעדים שהן בחרו.

הישגי האימון הקבוצתי על פי המנחה היו פתיחות, שיתוף פעולה, תחושה של "ביחד" ושל זכות להיות חלק מהקבוצה. מבחינה זאת, הייתה פריצת דרך והן התחילו לפעול – הציבו יעדים ובחרו יעד בתחום תעסוקה, כתבו קורות חיים וגם שלחו אותם, החליטו לדבר עם הממונה בעבודה או עם עמיתה ולהתקדם. היו גם תוצרי לוואי: היחסים החברתיים בקבוצה השפיעו לטובה על היחסים עם בני המשפחה ועם חברות מחוץ לקבוצה. הסתייגויות המנחה לגבי ההישגים היו שלא כל הנשים פעלו באופן תכליתי וייתכן שחלק מהן, בעיקר בתחום התעסוקה, זקוקות לזמן רב יותר ולתהליך ארוך יותר. היו מי שדיברו שוב ושוב ברמיזה על הפגיעה המינית שחוו ונתנו ביטוי לתחושת הערך העצמי הנמוך שלהן: "מי אני ש... אין סיכוי שישלמו לי יותר. בטח יפטרו אותי".

הגורמים המקדמים העיקריים הם: (1) המסגרת הקבוצתית שהעניקה להן מקום שבו אפשר להעלות דברים ולשתף את האחרות, לקבל כלים וללמוד מהמנחות וכן מהחברות; (2) הכלים המעשיים שקיבלו; (3) התמיכה ההדדית והתמיכה מן המנחות; (4) הדגש שניתן על אפשרות הבחירה שלהן, על כך שהן יכולות להחליט לצאת מה "תקיעות" ומה "קורבנות" והתסכולים שלהן ולא מישוהו אחר עבורן; (5) הדגש שניתן על עשייה – היו נשים שניגשו מיד לעשייה ("נגעו ועשו"), היו מי שהביטו מהצד, והייתה גם מי שגרסה כי "אני מאוד רוצה אך אני עוד לא שם" (מתקשה). ממסקנותיה של המאמנת עולה כי לא די בשישה מפגשים ורצוי להוסיף עוד שניים עד ארבעה מפגשים. רצוי לקיים מפגש מעקב קבוצתי אחת לחודש לאחר סיום הסדנה ו/או ליווי של עובדת ההשמה או אולי השלמה קבוצתית לחלקן וליווי אישי לאחרות.

**לסיכום**, ניתן להבחין בתהליך של התפתחות ושיפור שחל בעקבות ההתנסות והסקת המסקנות מהסדנה של מחזור א והכנסת שינויים בהתאם בסדנה במחזוריים ב ו-ג, והדבר מתבטא בהלימה בין

המשובים של המנחות ושל המשתתפות. הופקו לקחים ממחזור א של הסדנה הן בנוגע לגודל הקבוצה (קבוצה יותר קטנה) והן בנוגע להרכבה (הרכב פחות הטרוגני). שינויים אלה נתנו את אותותיהם באווירה הטובה שנוצרה בקבוצה. אווירה זו אפשרה יצירה של תחושת שייכות, הידברות פתוחה, הפיכת הקבוצה לקבוצת תמיכה בתחום התעסוקתי והאישי. ואכן, האווירה הטובה היא המאפיין הבולט ביותר העולה מהמשובים דבר שבא לידי ביטוי גם בשביעות הרצון שהביעו המשתתפות והמנחות. היו מעט ביטויי תסכול והם היו קשורים לרוב לנשים בודדות בקבוצה ולהשפעת דבריהן על חלק מחברות הקבוצה. יש לשים לב לכך שתרומת הסדנה בתחום התעסוקתי (כלים, הצבת מטרות, עשייה של ממש ועוד) ובתחום האישי-רגשי (בעיקר שיפור בתחושת ערך עצמי) מודגשת שוב ושוב. חשיבותה של התרומה בתחום האישי, אף שמדובר בתעסוקה, מעידה על כך שההיבט האישי-רגשי וההיבט התעסוקתי משולבים זה בזה. עלה הרעיון לקיים את סדנת התעסוקה לא מיד עם כניסת האישה לתוכנית אלא לאחר שנקלטה בה כדי שתוכל להפיק תועלת רבה יותר מהסדנה. ניסיון מסוג זה נעשה במחזור השלישי של הסדנה שהתקיים בשנה השנייה החל מיולי 2009.

#### מועדון תעסוקתי

באמצע השנה השנייה להפעלת התוכנית (מאי 2009) נפתח מועדון תעסוקתי במסגרת מעקב ותמיכה עבור נשים מהמחזור הראשון והשני בתוכנית. הוחלט להפעיל את המועדון במבנה אחר (כ-15 דקות הליכה מהמרכז) כדי להפריד בין התחום התעסוקתי לבין התחום הטיפולי שקשור יותר למרכז. נבנתה תוכנית על ידי עובדת ההשמה, עובדת הליווי ועובדת "מעריך היום". התוכנית כוללת הרצאות וסדנאות מגוונות (בשיתוף עם עמותת נט"ע, שעוסקת בקידום קריירה לנשים) המיועדות לנשים עצמן וכן שיעורי הדרכה לצוות. כמו כן יש פעילויות חברתיות (טיולים, ציון חגים ועוד). לנשים המטופלות במרכז שטרם השתלבו בתוכנית ניתנה אפשרות להשתתף בפעילויות המועדון כדי שתוכלנה ליהנות מההרצאות ומהפעילויות בתחום התעסוקה. מטרת המועדון לבסס את התוכנית ולהעשירה ולשמש רשת חברתית תומכת. גם האימון האישי ניתן (בהתנדבות) במסגרת המועדון למי שנמצאו מתאימות לכך. בשנה הראשונה לפתיחת המועדון השתתפו כ-20 נשים.

הכוונה היא שהמשתתפת תשהה במוצע שנה בתוכנית עצמה וכחצי שנה או שמונה חודשים במועדון התעסוקה, אם כי חייבת להיות דיפרנציאציה, לפי הצרכים והקצב האישי של כל אישה. יש נשים שזקוקות לזמן רב יותר, אם למטרת חיפוש עבודה, או ליווי ותמיכה, שימור מקום עבודה, ואם לצורך התמודדות עם סיטואציות שעולות בתעסוקה. באשר למועדון התעסוקתי, לעת עתה אין כוונה לקצוב בזמן את ההשתתפות בו אלא לראותו חלק מהמרכז לנפגעות תקיפה מינית ולפתוח אותו לנשים שנתקלות בבעיה בעבודה או מבקשות העשרה בנושא תעסוקה. עם הניסיון המצטבר יהיה אפשר לגבש טוב יותר את תפקיד המועדון ופעולותיו.

#### סיורים

לנשים בתוכנית נערכו שני סיורים: בשנה הראשונה לצפון הארץ, ביקור במפעל לשוקולד שהקימה אישה שגם היא נפגעה בעבר, ובשנה השנייה לדרום הארץ, ביקור במפעל יזמות של נשים בדואיות.

### שירותים הניתנים בשיתוף פעולה עם משאבי המינהל לשירותים חברתיים והקהילה

אבחון תעסוקתי – שירות זה ניתן לנשים מחוסרות כיוון תעסוקתי, 15 נשים בשנה הראשונה ו-6 נשים בשנה השנייה. האבחונים נערכו בקבוצה בשני מחזורים על ידי מאבחנת מקצועית ותיקה ומנוסה (פסיכולוגית תעסוקתית) והתקיימו במרכז לטיפול בנפגעות תקיפה מינית בראשון לציון. חברות סגל התוכנית ערכו פגישת הכנה עם המאבחנת ונתנו לה מידע על הרקע של האוכלוסייה ומטרת ההפניה לאבחון. לאחר האבחונים, בישיבת הצוות (קליני ותעסוקתי) נדון האבחון של כל אישה כדי לשלב בין ההיבט הטיפולי לאבחון התעסוקתי ולהתחיל לגבש כיוון תעסוקתי. בפגישות שנערכו עם עובדת ההשמה, מסרה גם המאבחנת את תוצאות האבחון. עובדת ההשמה דיווחה על הקושי שחוו הנשים שאובחנו: הן חששו, נלחצו והיו במתח.

קורס מחשבים ב"שובלים" – קורס מחשבים בסיסי נערך ל-7 משתתפות בתוכנית יחד עם עוזרת ראש המינהל לשירותים חברתיים בראשון לציון העוסקת בפרויקטים ועם עובדת קהילתית ומתנ"ס "שובלים". את הקורס נתנו בהתנדבות שני מדריכים.

עמותת "פעמונים" – זוהי עמותה המגייסת מתנדבות שקיבלו הכשרה באוניברסיטת בר אילן, ומטרתה לסייע למשתתפות בתוכנית בנושא ניהול נכון של תקציב. ראש עיריית ראשון לציון הקצה עבודה בחצי משרה לטובת נושא זה. עובדת ההשמה מדווחת ששיתוף הפעולה היה מוצלח מאוד בשני המישורים האלה: (1) הרצאה ופעילות במסגרת סדנת התעסוקה, שניתנה בהתנדבות על ידי רכזת סניף ראשון לציון. (2) ליווי פרטני של משפחות: בסוף יולי 2008 היו 8 משפחות בליווי אישי לניהול תקציב. הייתה פגישה לקביעת קריטריונים להפניית הנשים, ובאופן חריג התקבלו גם נשים בודדות וצעירות (ללא משפחה), גישה ייחודית לעיריית ראשון לציון.

לימודים באוניברסיטה בע"מ בתל אביב ובמכללה למינהל בראשון לציון – בשנה השנייה התווספו לסל השירותים לימודים באוניברסיטה בע"מ אליה הופנו 30 נשים (לימודים באוניברסיטת תל אביב, פעם בשבוע, כולל הסעה וארוחה קלה) וכן לימודים במכללה למינהל בראשון לציון באותה מתכונת.

מרכז מני"ע – מרכז זכויות נשים עירוני – עורכת דין מהמרכז הרצתה בנושא זכויות נשים במסגרת הסדנה התעסוקתית השנייה. עורכת הדין מתמחה בדיני עבודה, מתנדבת בשדולת הנשים ומייצגת לקוחות בבית דין לעבודה.

המרכז להכשרה ושיקום מקצועי (משרד הרווחה) ופרויקט מיכא"ל (ביטוח לאומי) – נשים אחדות הופנו למרכז השיקום (ניצול מכסות של משרד הרווחה להכשרה מקצועית) במהלך השנה לצורך רכישת הכשרה מקצועית: 2 נשים הופנו לקורס ספרות, 1 ללימודי טכנאות. אישה נוספת התחילה והפסיקה מיד ועברה לפרויקט מיכא"ל של הביטוח הלאומי, ו-1 נמצאת בתהליך של אבחון ושיקום



ברחובות. פרויקט מיכאל הוא פרויקט ייחודי של הכשרה לתעסוקה עבור נשים המתקיימות מקצבת נכות (אבחון, קורסים מקצועיים).

תוכנית "עסק משלך" – בפרויקט זה משתתפות 4 נשים מהתוכנית בשנה א: 3 מהן עברו לשלב ב לאחר שסיימו בהצלחה את שלב א (אנשי הצוות היו בטקס הסיום שבו הציגו הנשים את הפרויקט שלהן). אישה נוספת נכנסה לשלב א במחזור חדש.

גיוס תרומות פרטיות למלגות לימודים – גויסו והתקבלו תרומות מגורמים פרטיים: תרומה אחת של 1,000 שקלים למען הנשים בתוכנית. כספי התרומה שימשו למימון נסיעות לראיונות עבודה למשתתפות שלא עבדו. כמו כן התקבלה תרומה נוספת של 4,000 שקלים עבור 2 נשים בתוכנית (כל אחת – 2,000 שקלים), שנוקקו לסיוע בשכר לימוד של קורס הנהלת חשבונות. נבדקת אפשרות לגיוס תרומה עבור 2 נשים נוספות בתוכנית המשתתפות בקורס פסיכומטרי וקורס מקצועי.

מלגות מעמותת "יעלים" – 3 נשים קיבלו מלגה בסך 1,000 שקלים מוועדת קריטריונים של עמותת "יעלים" (עמותה התומכת בבני נוער במצוקה בראשון לציון).

עמותת נט"ע – עמותה הקרויה "נשים לטובת עצמן". העמותה מעבירה השתלמות לעובדות הליווי, עובדת ההשמה ולמטפלות הקליניות במרכז. ההשתלמות מועברת על ידי פסיכולוגים ועובדים סוציאליים ועוסקת בתעסוקת נשים וקריירה נשית. בסך הכול הועברו שמונה מפגשים של ארבע שעות.

נוסף על כך, נוצר שיתוף פעולה עם יועץ התעסוקה האחראי לחיילים משוחררים בעיריית ראשון לציון וכן עם אשת קשר בלשכת התעסוקה בראשון לציון. הבעיה היא שאי אפשר להפנות משתתפות בתוכנית שאינן תושבות ראשון לציון (כשליש מהמשתתפות בשנה הראשונה) מאחר שהמרכז לנפגעות תקיפה מינית הוא אזורי. הדבר נכון גם לפרויקטים אחרים של העירייה.

אימון אישי (coaching) – בשנה הראשונה קיבלו 12 נשים אימון אישי. האימון ניתן על ידי קבוצת מאמנות לעשייה חברתית של לשכת המאמנים בישראל. הוחלט שהאימון האישי בתוכנית יהיה אימון תעסוקתי ולא יעסוק בהיבט הטיפולי. המיקוד: לעזור למשתתפות לגבש כיוון תעסוקתי ולמצוא מטרות תעסוקתיות, להתנסות בהצלחות ולעודד צמיחה אישית ומקצועית לקראת יציאה לעצמאות כלכלית. למאמנות נאמר כי עליהן להיות מודעות לחשיבות השמירה על גבולות האימון התעסוקתי מאחר שייכתנו "גלישות" וציפיות של המשתתפות לעיסוק בהיבט הרגשי-טיפולי.

האימון ניתן לנשים, שלדעת הצוות הקליני והתעסוקתי במרכז היו מוכנות מבחינה רגשית ותפקודית, ויכלו כבר לפעול בכוחות עצמן (עבדו, היה להן קשר לעולם העבודה, אולי עבודה חלקית, לא הולמת ועוד). האימון התחיל לאחר סיום המחזור הראשון של סדנת התעסוקה כך שלא הייתה חפיפה ביניהם והנשים לא קיבלו בעת ובעונה אחת את שתי התשומות.

**המשובים של כל הגורמים המעורבים במחזור הראשון של האימון האישי** הראו שהאימון האישי תרם לחלק ניכר מהנשים להעצמה ולהתמקדות בתעסוקה (6 נשים מתוך 12 הושמו או התעצמו בעבודה, על פי דיווח הצוות במרכז). נראה גם שהנשים שסיימו טיפול קליני הצליחו להפיק תועלת רבה יותר מהאימון האישי. עם זאת, האימון לא עזר לחלק מהנשים ואף היו מי שהאימון בלב ויערער אותן, גרם לאובדן גבולות או להצפה רגשית. היעדר תיאום מערכתי והיעדר קשר רצוף בין המאמנות למטפלות ו/או הצוות התעסוקתי במרכז לא אפשר מעקב צמוד, שהיה בכוחו למנוע או לפחות לעצור או למתן השפעות כאלה. על כן הוחלט לא להמשיך באימון במתכונת זו ובמקומו לכלול כמה מפגשים של אימון קבוצתי בתוכנית הסדנה התעסוקתית, וכן להציע אימון אישי לנשים יחידות שתחשבנה למתאימות ובשלות לכך לדעת צוות המרכז. בשנה השנייה ניתן אימון אישי לנשים אחדות. האימון ניתן על ידי מאמנות מתנדבות (4 מאמנות) לפי אותם קריטריונים שנקבעו בשנה הקודמת. בסוף השנה השנייה עברו 4 נשים אימון ו-3 נוספות החלו בתהליך.

#### יציאה מהתוכנית ותכנון עתידי להמשכה

כבר בשנתה השנייה של התוכנית הוחלט להמשיך בתוכנית התעסוקה גם לאחר השנתיים הראשונות להפעלתה בתמיכת הביטוח הלאומי. בהתאם לכך נעשתה פנייה למשרד הרווחה לתמיכה בהמשך התוכנית וההפניה נענתה בחיוב.

## תוצרים

### השמות בתעסוקה/לימודים

בפרק זה נציג תחילה את הסטאטוס התעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית (לוח 27) ולאחר מכן את תוצרי התוכנית המתייחסים להשמות בעבודה/לימודים וכן לתהליך ההעצמה של המשתתפות.

### לוח 27: התפלגות באחוזים של הסטאטוס התעסוקתי של הנשים לפני כניסתן לתוכנית (N=67)

סך הכול	לא עובדות	סך הכול עובדות	עבודה במשרה מלאה		עבודה במשרה חלקית		
			לא הכשרה מקצועית	עם הכשרה מקצועית	לא הכשרה מקצועית	עם הכשרה מקצועית	
100	30.7	69.2	19.2	11.5	26.9	11.5	שנה ראשונה (N=26)
100	34.1	65.8	9.7	14.6	26.8	14.6	שנה שנייה (כולל מי שעברו משנה ראשונה לשנה שנייה) (N=41)
100	32.8	67.1	13.4	13.4	26.8	13.4	<b>סך הכול</b>
100	33.0		26.8		40.2		<b>בעת ההצטרפות לתוכנית</b>

בלוח 27 ניתן לראות כי מרבית הנשים עבדו בעת כניסתן לתוכנית (לרוב מאילווצים כלכליים), מרבית העובדות הועסקו במשרה חלקית ורובן ללא הכשרה מקצועית. רוב הנשים שעבדו פנו אל התוכנית לצורך שדרוג תעסוקתי, או העצמה בתעסוקה ושימור מקום העבודה.

### השמות בתעסוקה/לימודים

מתוך 67 נשים שהשתתפו בתוכנית בשנתיים הראשונות, **57 נשים הושמו בעבודה ועובדות בעקבות ההשתתפות בתוכנית**. התפלגות הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה בהם הן עובדות מוצגת בלוח

.28

**לוח 28: הנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה (N=57)**

ענף תעסוקה	מספר הנשים שהושמו בענף זה	אחוז הנשים שהושמו בענף זה
שירות לקוחות	1	1.7
עבודה בקו יצור	1	1.7
מוקדנית	1	1.7
טכנאית הלחמה	1	1.7
הנהלת חשבונות	1	1.7
טכנאית חקלאות	1	1.7
אחות מוסמכת	1	1.7
עריכת דין	1	1.7
תדמיתנות	1	1.7
קידום נוער	1	1.7
מחשבים	2	3.5
סיעוד	2	3.5
אומנות	2	3.5
אבטחה	2	3.5
משק בית/חדרנית במלון	3	5.2
רפואה אלטרנטיבית	3	5.2
טיפול בילדים	6	10.5
חינוך/ גישת אלבאום	9	15.7
מכירות	9	15.7
מזכירות	9	15.7
<b>סך הכול</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

מלוח 28 עולה שרוב הנשים עוסקות במקצועות שירות או מקצועות הנחשבים "נשיים", אם כי יש נשים שהועסקו בתחומים שדרושה בהם הכשרה ברמה גבוהה כגון: עריכת דין, סיעוד, קידום נוער, הנהלת חשבונות, חינוך ויש גם נשים העוסקות בתחומים טכניים (חקלאות, הלחמה).

**מספר השמות**

לגבי חלק מהנשים די היה בהשמה אחת ולגבי אחרות היה צורך ביותר מהשמה אחת. לוח 29 מציג את התפלגות הנשים לפי מספר ההשמות לכל אישה וכן את מספר הנשים שלא הושמו.

**לוח 29: הנשים לפי מספר השמות לאישה (N=67)**

מספר השמות	מספר נשים	סך הכול השמות
השמה אחת	44	44
שתי השמות	11	22
שלוש השמות	1	3
ארבע השמות	1	4
אין השמה	10	0
<b>סך הכול</b>	<b>67</b>	<b>73</b>

לוח 29 מראה שעבור יותר ממחצית הנשים די היה בהשמה אחת אך 11 נשים נזקקו לשתי השמות, 2 נשים נזקקו ל-3 או 4 השמות ויש 10 נשים שעדיין לא שולבו בעבודה.

בלוח 30 יוצג תיאור ההשמות בתעסוקה/לימודים על פי היקף המשרה ועיסוק במקצוע הכשרה.

**לוח 30: תיאור ההשמות בתעסוקה על פי היקף המשרה ועיסוק במקצוע הכשרה (סך הכול**

**השמות: 73)**

שכיחות באחוזים	שכיחות	שילוב בעבודה
16.4	12	משרה מלאה
24.6	18	משרה חלקית
41.0	30	סך הכול
16.4	12	משרה מלאה
42.4	31	משרה חלקית
58.9	43	סך הכול
100	73	סך הכול השמות בתעסוקה/לימודים

\*יש כמה נשים שהושמו יותר מפעם אחת בעבודה וההשמות החוזרות מופיעות בלוח

מלוח 30 ניתן ללמוד כי בוצעו 30 השמות (41.0%) לעבודה במשרה מלאה: 12 מהן (16.4%) במקצוע אליו הוכשרה האישה ו-18 השמות (24.6%) במקצוע אחר. לעומת זאת, 43 השמות (58.9%) בוצעו למשרה חלקית: 12 השמות (16.4%) במקצוע אליו הוכשרו ו-31 השמות (42.5%) במקצוע אחר. יוצא אפוא, שמרבית ההשמות בעבודה בוצעו במקצועות ללא זיקה להכשרה (77.1%) אך כשליש מההשמות בוצעו במקצוע שהנשים הוכשרו לו. בלוח 31 מוצגת התפלגות ההשמות לנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית.

**לוח 31: ההשמות לנשים העובדות על פי ענפי תעסוקה והכשרה מקצועית (N=73)**

סך הכול ההשמות בענף	מספר השמות לנשים ללא הכשרה מקצועית	מספר השמות לנשים עם הכשרה מקצועית	ענף תעסוקה
1	1		עבודה בקו יצור
12	12		מכירות
2	2		שרות לקוחות
2	2		סיעוד
3	3		משק בית/חדרנית במלון
3	3		אבטחה
4	4		מוקדנית
9	9		מזכירות
1		1	טכנאית הלחמה
1		1	הנהלת חשבונות
1		1	טכנאית חקלאות
1		1	אחות מוסמכת
1		1	עריכת דין
1		1	תדמיתנות
1		1	קידום נוער
3	1	2	אומנות
3		3	רפואה אלטרנטיבית
7	4	3	טיפול בילדים
4		4	מחשבים
13	5	7	חינוך/אלבאום
<b>73</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>סך הכול</b>

\*סך התשובות עולה על סך המשתתפות כיוון שכל משתתפת יכולה להשתתף ביותר מתשומה אחת

מלוח 31 עולה שהנשים ששולבו במקצועות בעלי יוקרה גבוהה יותר הן גם אלה שעברו הכשרה ושולבו בענף אליו הוכשרו. מכאן שהכשרה מאפשרת ניידות תעסוקתית לתחומי עיסוק מבוססים יותר.

הסיבות לאי-השמה

מתוך 67 נשים בשנתיים הראשונות, 10 נשים לא עבדו בסוף השנה השנייה: 6 נשים היו חדשות בתוכנית, 3 נשים פרשו מהתוכנית ואישה נוספת מטעמי בריאות לא הגיע למרכז.

### תוצרים בזיקה לממדי ההצלחה של תהליך ההעצמה

מעבר להשתלבות של הנשים בתעסוקה/לימודים, חשוב להתייחס לתהליך ההעצמה שעברו ולתוצריו, תהליך שהוא גם אמצעי וגם תוצאה. באופן כללי, התוכנית עודדה את המשתתפות לצאת ממקום של "קורבן", מהמקום הפגוע לעבר תהליכי הבראה, לקחת אחריות על חייהן ולפעול באופן עצמאי. הן למדו לאתר גורמים שמעכבים אותן והחלו לפעול עבור עצמן. ההשתלבות בתוכנית סייעה להן להתגבר על פחדים ולפתח מודעות לאופן (המעוות לרוב) שבו הן מעריכות מצבים שונים. בפועל, הנשים רכשו ידע והגיעו לתובנות **בתחום הקוגניטיבי** (מידע על עולם התעסוקה וכלים מעשיים בתחום התעסוקה), הן חוו **העצמה רגשית** (לחיצוק הביטחון העצמי והעלאת ערך עצמי) וכן **העצמה חברתית** (תחושת שייכות, בניית רשת חברתית ותעסוקתית), שבאה לידי ביטוי הלכה למעשה **בתחום ההתנהגותי** בתעסוקה.

בלוח 32 מוצגים התוצרים של התקדמות הנשים בזיקה לממדי ההצלחה של התהליך בארבעה תחומים (קוגניטיבי, רגשי, חברתי והתנהגותי). הממצאים מתייחסים לשנתיים הראשונות להפעלת התוכנית, תוך השוואה בין נשים עובדות ושאינן עובדות. תוצרים אלה משמעותיים מאחר שהם מתייחסים ל"ליבת" העבודה עם אוכלוסייה זו הזקוקה להתמודדות עם הסימפטומים הפוסט-טראומטיים גם בהקשר של תעסוקה כדי להשתלב בה בהצלחה.

**לוח 32: שכוחות באחוזים של התקדמות הנשים בתחום הקוגניטיבי, הרגשי, החברתי וההתנהגותי**

נשים לא עובדות			נשים עובדות			הממד/התחום
נסיגה	ללא שינוי	שיפור	נסיגה	ללא שינוי	שיפור	
		100.0		2.1	97.9	לימוד כתיבת קורות חיים
	66.7	33.3		8.5	91.5	הבנת המשמעות ומוכנות לריאיון עבודה
		66.7		6.5	93.5	למידת דרכי חיפוש עבודה
		83.3		17.4	82.6	פיתוח ראייה וחשיבה לעתיד
		100	2.2	21.7	76.1	מוטיבציה (ללימודים/עבודה)
	33.3	66.7	4.8	38.1	57.1	שליטה בסימפטומים
		83.3		14.0	86.0	תחושת ערך עצמי ומסוגלות
	66.7	33.3		34.9	65.1	תחושת עצמאות
		83.3		35.7	64.3	פיתוח רשתות תמיכה
	66.7	33.3		35.7	64.3	התמדה
	25.0	75.0		35.0	65.0	יחסי אנוש עם עמיתים
	40.0	60.0	4.9	34.1	61.0	יחסי אנוש עם ממונים ובעלי סמכות
	25.0	75.0	2.6	23.1	74.4	עמידה במשמעת ארגונית

מלוח 32 עולה כי רוב הנשים מדווחות על שיפור בכל ארבעת התחומים, הן הנשים העובדות והן הנשים שאינן עובדות. בתחום הקוגניטיבי ניתן לראות כי תחושת השיפור שכיחה יותר בקרב העובדות לעומת מי שאינן עובדות, בעיקר בפרמטרים המעשיים של "הבנת המשמעות ומוכנות לריאיון עבודה" ו"למידת דרכי חיפוש עבודה". נראה שממצא זה מצביע על כך שהנשים העובדות כבר מיישמות או יישמו בהצלחה את הכלים הללו.

גם בתחום הרגשי חלו שינויים. בקרב כל הנשים תחושת השיפור בשכיחות גבוהה, אך "תחושת העצמאות" של העובדות גבוהה יותר מזו של הנשים שאינן עובדות ואילו ב"שליטה בסימפטומים" הנשים שאינן עובדות מראות שיפור רב יותר מאלו שעובדות. הדבר נובע אולי מכך שהמפגש עם עולם התעסוקה מזמן לנשים העובדות סיטואציות של משבר שעמן הן מתקשות להתמודד ולעתים נוצרת נסיגה בעקבות המפגש עם המצב החדש.

בתחום החברתי תחושת השיפור רבה יותר בקרב נשים שאינן עובדות לעומת מי שעובדות. את הממצא הזה אפשר לתלות בכך שהן עדיין אינן "חשופות" לעולם התעסוקה אלא נמצאות בתוך "מעטפת" המרכז המגוננת עליהן ומגלה כלפיהן אמפתיה רבה. במרכז הן מתחברות לרשת חברתית תומכת ואוהדת.

בתחום ההתנהגותי, עולה שכיחות השיפור במדד "התמדה" בעבודה ובטיפול בקרב הנשים העובדות יותר ממי שאינן עובדות. ייתכן שלנשים העובדות יש מוטיבציה רבה יותר להתמיד במה שהן הצליחו להשיג עד כה והן רוצות ואולי גם צריכות לשמור על מקום העבודה. בתחום יחסי האנוש שכיחות השיפור גבוהה בקרב שתי הקבוצות, אם כי היא גבוהה יותר בקרב אלו שאינן עובדות. ייתכן שההסבר קשור לכך שמי שאינן עובדות אינן חשופות לסיטואציות המזמנות משברים בעולם התעסוקה כפי שנחשפות אליהן הנשים העובדות.

**בחינת התוצרים בזיקה למדדי הצלחה שהוגדרו מראה כי באופן כללי, השיגו המשתתפות חלק ניכר של התוצרים הרצויים (הן בתחום ההשמות והן בתהליך ההעצמה של המשתתפות) על פי מדדי הצלחה שהוגדרו על ידי המפעילות עם התחלת ההתנסות בתוכנית. גם אם לא הגיעו ל-100% הצלחה בהשמות הלכה למעשה כפי שחשבו בעת ניסוח מסמכי ההצעה לתוכנית, ניתן להצביע על הישגים אישיים של כל אישה, אף אם עדיין יש נשים שלא עובדות ו/או שנמצאות בתהליך של העצמה. כמו כן ההתנסות של השנתיים הראשונות יכולה לשמש מסד לגזירת מדדי הצלחה מדויקים יותר והולמים יותר ובחינתם לפי נקודת המוצא וקצב ההתקדמות של כל אישה. התוצרים בזיקה לתהליך ההעצמה מצביעים על שיפור ואף מראים היכן יש קשיים או נסיגות והם מחזקים את הצורך להמשיך לעסוק בהעצמה בכל התחומים בזיקה לתעסוקה.**



### תרומה

תרומה לנשים, משוב המשתתפות – בסוף השנה השנייה לתוכנית הועברו למשתתפות שאלוני משוב המסכמים את הפעילות. 32 נשים השיבו לשאלונים. מרביתן (26) ציינו כי ציפיותיהן מן התוכנית נענו. תרומת התוכנית במישור התעסוקתי היא בכך שהן מצאו כיוון תעסוקתי, קיבלו כלים להתמודדות עם עמיתים ועם ממונים, למדו כיצד להכין קורות חיים וכיצד להתנהל בריאיון עבודה.

במישור האישי והחברתי, המשתתפות מציינות כי ביטחונן האישי התחזק, הדימוי העצמי נעשה חיובי יותר, הן יצרו רשת חברתית רחבה יותר ויצאו מבדידותן. הנשים מרבות לדבר על המרכז כ"בית חם" וכמקור תמיכה ועידוד. כמו כן התוכנית תרמה בתחומים האלה: למידה והכוונה, "יציאה מעצמן" "פריצת דרך" הן במישור האישי-רגשי והן במישור הפרקטי של התעסוקה. הן גם מציינות את מודעותן לכך שחלק מהבעיות האישיות והתעסוקתיות הן פונקציה של הפגיעה. הן מתייחסות להבנת משמעות העבודה בחיי אדם והשפעתה על תחושת הערך העצמי, על איכות החיים, כבוד המחיה וההשפעות החברתיות שלה. אך יש גם מי שמרגישה שהתוכנית לא תרמה לה, קיוותה למצוא עבודה ועדיין לא הצליחה, ויש גם מי שציפתה לעזרה במימון לימודים וציפייתה לא התממשה.

המשתתפות ציינו כמה קשיים שעלו במהלך התוכנית. לדוגמה, יש מי שדיווחו על קושי ביחסים במשפחה בשל העובדה שהן יותר עצמאיות, מגלות יותר אסרטיביות ומבקשות הגדרה מחדשת של מקומן במשפחה, ושינוי זה מעורר לעתים התנגדות במשפחה. בתחום החברתי, היו נשים שהתקשו להיות חלק מקבוצה שבה כולן נפגעות תקיפה מינית, משום שלעתים סיפורי חיים של חברות בקבוצה מהווה מאיץ רגשי עבור משתתפת אחרת. היו גם נשים שהצביעו על קושי בקבלת המציאות, מאחר שתוך כדי התוכנית גברה מודעותן ליכולותיהן ולמגבלותיהן גם יחד, והבינו כי הכיוון התעסוקתי עליו חשבו אינו מציאותי עבורן בשל היעדר השכלה מתאימה או חוסר כישורים המתאימים לכך. אחרות התייחסו לקשיים שמקורם בהיעדר המשאב הכלכלי, כאשר אין לאישה די כסף לממן לימודים, הנחוצים למקצוע שבו היא מבקשת לעסוק.

עם זאת, רוב הנשים מדווחות כי ההשתתפות בתוכנית סייעה להן להתמודד עם הקשיים שעלו. בתחום האישי – יחסיהן עם בני המשפחה השתנו בעקבות הבנתן שהן אינן חייבות לרצות את הסביבה ומודעות לכוחן. יש גם משתתפות שדיווחו על שיפור במערכות יחסים בעקבות התוכנית (בן זוג המעריך אותן כעת, ילדים מעריכים יותר, יצירת חברויות חדשות ושיפור ביחסים עם עמיתים ועם ממונים במקום העבודה). בתחום התעסוקתי, מציאת כיוון ואופק תעסוקתי יצרו מוטיבציה ליציאה לעבודה או ללימודים, והתוכנית סייעה להן להאמין יותר בעצמן, להגביר את תחושת המסוגלות האישית והחברתית. מצד שני, מקצת הנשים מציינות כי התוכנית לא סייעה להן להתגבר על הקשיים, אך הן מדגישות שעדיין לא סיימו את התהליך מאחר שעדיין לא מצאו עבודה שתענה על צורכיהן הכלכליים ותהלום את כישוריהן.

באשר למערכות התמיכה, יש מי שצינו כי אין להן מערכות תמיכה זמינות, יש מי שצינו את צוות המרכז כמערכת כזאת, ויש מי שתיארה משפחה, חברות, בן זוג – אך האחרונות מעטות. המשתתפות מדווחות על כך שבהתחלת התוכנית עלו רגשות רבים, בעיקר של פחד, כעס, תסכול, תחושת חוסר שייכות ובלבול; עם התקדמותן בתהליך החלו הנשים לחוש שמחה, תחושת העצמה, ביטחון עצמי, אמונה ביכולותיהן. הדבר המשמעותי ביותר בתוכנית הוא לדעתן מציאת הכיוון התעסוקתי המתאים להן, לרוב בעקבות אבחון תעסוקתי, כמו כן צוין הליווי של עובדת ההשמה והעובדת הסוציאלית הממונה על הליווי בתהליך ולבסוף, הרישות החברתי שנוצר בעקבות ההיכרות עם משתתפות נוספות במסגרת הסדנה התעסוקתית.

הנשים התבקשו לדרג בסולם מ-1 (לא תרם כלל) עד 5 (תרם במידה רבה מאד) את מידת התרומה של השירותים בתוכנית ובעלי התפקידים בה. הדירוג הגבוה ביותר (5.0) ניתן לצוות המרכז הכולל את המטפלות הקליניות, אחריו בדירוג (7.4) צוינה מנהלת המרכז כמקצועית מאד ואכפתית, אחריה (4.5) דורגו עובדת ההשמה והעובדת הסוציאלית שאחראית לליווי, אחריהן (4.4) דורגה התוכנית באופן כללי, ולבסוף (3.8) דורגה סדנת התעסוקה.

אשר להצעות לשינויים בתוכנית, המשתתפות הציעו שעובדת ההשמה תלווה אותן גם לאחר שלב מציאת העבודה על מנת לתמוך בהן, הן ביקשו הרצאות נוספות בנושאים תעסוקתיים, וביקשו סיוע כלכלי שיאפשר להן ללמוד (מלגות, הלוואות וכו').

תרומה למרכז ולצוות המרכז – לדברי המנהלת תוכנית התעסוקה הביאה ל"מהפכה" במרכז לנפגעות תקיפה מינית. היא השפיעה מאוד על פיתוח מודל טיפולי-שיקומי, ששם דגש על יצירת רצף שירותים: "נוצרה תחושה של מענה שלם למטופלות". כמו כן, התוכנית השפיעה לטובה על אנשי הצוות במרכז, שעברו תהליך של התפתחות ולמידה. השותפות בבנייתו ובהפעלתו של השירות החדש תרמה להתמודדות עם המורכבות והתסכולים הכרוכים בעבודה עם נפגעות תקיפה מינית וחיזקה את המוטיבציה לעבודה משותפת של הצוות הקליני והצוות התעסוקתי. גברה ההבנה שצריך לתת מקום לנושא התעסוקה במהלך הטיפול, שהוא חלק מהעצמת האישה בתהליך הטיפולי. התוכנית הייתה לחלק אינטגרלי משגרת עבודתו של המרכז והעצימה אותו כמסגרת בתוך הקהילה וכן תרמה להגדלת המרכז וצוותו ולמתן שירות נוסף במרכז. המרכז קנה לו מקום של כבוד בתוך המינהל לשילוב חברתי. בקרב השירותים החברתיים ובקהילה בכלל הוכרה חשיבותו של המרכז, ותוכנית התעסוקה תרמה לכך. מנהלת המרכז הביעה גאווה רבה על הגשמת חזון: ההקמה של שירות חדש זה, הפעלתו הלכה למעשה, השגת המשאבים ועבודה עם אנשי צוות בכל שלבי התוכנית. כמו כן היא הביעה סיפוק על כך שהמרכז נותן מענה תעסוקתי-שיקומי חשוב ומקיף לנשים שהטראומה כובלת אותן, ובעקבות התהליך הטיפולי-תעסוקתי הרצוף הן מתחילות להשתחרר מהטראומה. עובדת ההשמה אף ציינה שהתוכנית הביאה לשיתוף פעולה בינה לבין המטפלות הקליניות לעשייה טובה ו"לסיפוק אישי אדיר".

**תרומה לקהילה** – תוכנית התעסוקה תורמת גם לקהילה ולחברה. מתן מענה לפלח זה של האוכלוסייה שעד עתה לא קיבל מענה מקיף, יצר ביטחון חברתי ותרם לקבלת אחריות של משרדי הממשלה לנושא. אנו עדים היום לתהליך של מיסוד המענים לאוכלוסייה זו (פתיחת מרכזים חדשים, פרויקטים דומים), פעולות שעד לאחרונה היו בעיקר בידי ארגוני הנשים וארגונים חברתיים אחרים. הצלחת תוכנית התעסוקה תורמת גם לפיתוח עצמאות כלכלית, כך שנשים אלה לא יהיו עוד נטל על החברה. התוכנית תורמת ברמה העירונית ואף ברמה הארצית. תוכנית התעסוקה הולמת את מטרות המינהל לשירותים חברתיים בעיר ראשון לציון. כמו כן נושא התעסוקה ומדיניות הרווחה היו לנושא מרכזי בניהול העיר ובעקבות התוכנית גברו העניין והזרמת המשאבים לנושאי קידום התעסוקה של אוכלוסיות נפגעות.

**שביעות רצון** – מנהלת המרכז דיווחה שבאופן כללי היא חשה שביעות רצון רבה ולדעתה **מודל העבודה בתוכנית התחיל להתייבב**. חברי הצוות עברו תהליכים חשובים של למידה והפקת לקחים. היא שבעת רצון מכך שהמשתתפות הגיבו בעניין לתוכנית ושהמשובים שלהן על מרכיבי התוכנית טובים. המוטיבציה שלהן רבה – הן רוצות להשתתף בתוכנית והחלו לקבל אחריות על עצמן. "גם אם התהליכים היו ארוכים – יש תוצאות". גם עובדת ההשמה אומרת ש"בסך הכול אני מרוצה היום מהתוכנית". למעשה, שביעות הרצון הכללית של מנהלת המרכז ושל עובדת ההשמה הולמת את המשובים של המשתתפות ושל מפעילי התוכנית השונים, כפי שעולה מהממצאים דלעיל.

#### **קשיים ודילמות**

לצד שביעות הרצון הכללית, עלו גם קשיים במהלך הפעלת התוכנית וראוי להתייחס אליהם כדי להפיק לקחים לעתיד הן בראשון לציון והן במרכזים אחרים. נוסף על הקשיים שהוצגו בדוח בהקשר לשירותים ספציפיים, עלו הקשיים המערכתיים הכלליים הבאים:

- **קשיים בגיוס עובדים** לתחום בגלל אופי הנפגעות. לעבודה עם נפגעות תקיפה מינית אי אפשר לקבל כל אחד, צריך בשלות נפשית, ניסיון ויש לציין גם שהמפגש הראשון עם אוכלוסיית הנפגעות עלול ליצור טראומה לעובד (הנשים בוחנות את העובדים החדשים בכל מיני דרכים ולא תמיד משתפות פעולה בהתחלה).
- **יש תהליכים פרוצדוראליים** שדורשים זמן כמו למשל, הדרישה לקבל לפחות שתי הצעות מחיר על כל שירות (הנחיה, אימון קבוצתי). כמו כן דרוש זמן ל"חקר שוק", ריאיון המועמדים וקבלתם לעבודה.
- **דרושה השקעה של שעות עבודה רבות בחשיבה מקצועית, ארגונית ומערכתית בנוגע לבניית תהליכי עבודה**: ישיבות צוות, רישום מעקב, חשיבה על קריטריונים להפניה לתוכנית התעסוקה, קריטריונים להפניה לתשומות השונות, בניית קשרים בין-מערכתיים בקהילה (מקומות עבודה, רשויות למיניהן).
- **דרושה השקעה רבה ביידוע והדרכה של ספקים חיצוניים** בנוגע לאפיוני האוכלוסייה וקשייה כדי שיוכלו לעבוד אתה.

- **יש קשיים הכרוכים באופי האוכלוסייה:** יש צורך בהשקעה רבה של זמן ועוצמות נפש בעבודה עם אוכלוסייה זו. גם בנושא התעסוקה אי אפשר לעבוד עם נפגעות תקיפה מינית בגישה משימתית המתמקדת בתעסוקה בלבד. הקשיים שיש לנשים אלה גורמים להן לתת פרשנות אחרת לנושא התעסוקה ול"תרגם" מצבים באופן רגשי. נושא התעסוקה, כמו נושאים נוספים, מפגיש אותן מחדש עם בעיותיהן הרגשיות. מדובר **בתהליך התקדמות אטי**, שיש בו משברים ו"נפילות רגשיות" המצריכים התערבות של מטפלות קליניות, עובדת השמה ומנהלת המרכז. המטפלות חוות גם עומס רגשי. הנשים מתקשרות גם בימים ובשעות שבהם המרכז סגור – בשעות הערב ובסוף השבוע.
- **יש קשיים בטיפול בנשים צעירות** שנפגעו בתוך המשפחה ועברו התעללות ממושכת, שעדיין גרות בבית המשפחה ואין להן מערכות תמיכה, והן חלק ניכר מאוכלוסיית המרכז.
- **מספר משתתפות ומשך התוכנית:** קשה לעבוד עם שישים נשים במחזור, כאשר לכל אחת מהן צרכים אחרים וקשיים ייחודיים, עליות ומורדות. יש נשים שהתקדמו לאט בשנה אחת כי יש להן קצב אחר ו/או צצו קשיים אובייקטיביים בשטח. יש להביא בחשבון שיש צורך בשנה אחת של עבודה אינטנסיבית עם האוכלוסייה בתוכנית ושנה נוספת של ליווי ומעקב.
- **דילמות שעלו בנוגע להגדרה של קריטריונים ברורים יותר ומדויקים** לגבי הכניסה לתוכנית, מתן שירות כזה או אחר והגבולות בין הטיפול הקליני לבין התעסוקה. עם זאת היו דילמות שמצאו את פתרונן עם ההתנסות. לדוגמה: יידוע המעסיקים היווה דילמה לפני התחלת התוכנית אך בינתיים הוחלט **שלא ליידע כי אין צורך בכך וכדי למנוע אפשרות של ניצול חוזר**. עובדת ההשמה מקיימת קשר עם כמה גורמי תעסוקה כי הנשים עצמן אינן רוצות שידעו שהן מגיעות מהמרכז. התפיסה של מפעילות התוכנית היא שעניין הפגיעה לא צריך להיות חלק מהקשר בין האישה לבין המעסיק.
- **קשר עם לשכות התעסוקה:** לשכת התעסוקה בראשון לציון משרתת רק את תושבות העיר והאחרות צריכות לפנות אל לשכות התעסוקה במקום מגוריהן.
- **יש צורך במימון רב יותר להכשרות מקצועיות:** חסרים קורסי הכשרה למי שידן אינה משגת.
- **מעקב:** קושי לקבוע את אופיו של המעקב, תדירותו, ומי צריך לערוך אותו.

## המלצות

- 1. מטרות:** מומלץ להמשיך לבחון את העשייה בתוכנית לאור שתי מטרותיו המרכזיות: שילוב בתעסוקה והעצמה, תוך מעקב אחר מידת קידום המטרות הכלליות והאיזון ביניהן וכן מעקב אחר מידת ההשגה של המטרות הדיפרנציאליות שהוצבו עבור כל משתתפת.
- 2. מדדי הצלחה:** מומלץ להמשיך לפתח את מדדי ההצלחה של התוכנית הן לגבי התוצרים הסופיים והן מדדים המתייחסים להתקדמותה של כל משתתפת בתהליך ההעצמה מבחינה קוגניטיבית, רגשית, חברתית, התנהגותית (כולל תפקוד בהשמה והתמדה) ועוד. רצוי להמשיך בתייעוד מפורט ורציף כדי לאפשר הערכת התפתחות ומאפייניה לאורך זמן.
- 3. מודל העבודה:** מומלץ להמשיך ללטש את מודל העבודה תוך בחינת התאמתו למאפייני הנשים וצורכיהן ויש לתת את הדעת לסוגיות שיש עדיין צורך לתת להן מענה (כגון: עיתוי הכניסה לתוכנית, הצרכים השונים של הנשים בנושא תעסוקה, חלוקת העבודה ודיפרנציאציה תפקודית בקרב המפעילות, מספר השירותים הניתנים וטיבם, ועוד).
- 4. ההפניה לתוכנית:** מומלץ לדבוק במדיניות שהחלה בשנה השנייה שלפיה כל אישה במרכז תופנה לתוכנית התעסוקה. זאת כחלק מסל השיקום ותוכנית העבודה הטיפולית המחייבת שלה (להוציא מקרים חריגים) ולמטרות של העצמה ושיקום, תוך התייחסות למקום בו נמצאת כל אישה (גם אם היא כבר עובדת, לומדת וכו'). בשל השפעתה של הטראומה על כל תחומי החיים של הנפגעת, נראה שכל אישה תוכל להפיק תועלת מהשתתפות זו, וזכותה להשתתף בתוכנית. מומלץ לבחון בעתיד אפשרות של יצירת תת-קבוצות (נשים הזקוקות להשמה מיידית לעומת נשים שזקוקות להעצמה בעבודה, שדרוג או פיתוח קריירה, נשים בגילאים שונים, ועוד).
- 5. עריכת 'חוזה אישי':** מומלץ לערוך "חוזה אישי" עם כל משתתפת בכניסתה לתוכנית שבו היא תתחייב לתוכנית וכהכנה לתעסוקה ולחיים בכלל. רצוי לעשות דיון חוזר ומשותף עם המשתתפת על החוזה לעתים מזומנות (למשל: פעם בחודשיים או שלושה חודשים) כדי לבחון את מידת העמידה בהתחייבויות ההדדיות.
- 6. סטנדרטיזציה של השירותים:** מומלץ לעשות סטנדרטיזציה של השירותים הקבועים: סדנת התעסוקה תיפתח במועדים מזומנים עם מספר מסוים של משתתפות. כך גם לגבי המועדון התעסוקתי. רצוי לקבוע מועד מתאים וקבוע, עד כמה שאפשר, לקיום הסדנה שיתאים לשעות של שירותים אחרים שמקבלות הנפגעות במרכז. יש להביא בחשבון את ההחלטה על מועד קיומה של סדנת התעסוקה שתשפיע גם על אופייה. אם היא תתקיים בשלבים הראשונים של הכניסה לתוכנית היא תכלול את רוב התכנים שהיא כוללת היום שמתמקדים במתן כלים (קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה ועוד). אך אם היא תתקיים במועד מאוחר יותר, יועלו בה גם סוגיות שיביאו המשתתפות מהשטח בעקבות ההתנסות בראיונות עבודה או בהשמות וההכנה תצטרך להיעשות באופן פרטני עם כל משתתפת על ידי עובדת ההשמה.
- 7. מספר שירותים מקבילים:** מומלץ לא להרבות בשירותים שניתנים בו-זמנית כדי למנוע אפשרות יצירתם של תהליכים מקבילים שעלולים לגרום לבלבול בקרב המשתתפות.

8. **הסדנה התעסוקתית**: בשל היעדרויות של חלק מהנשים ממפגשי הסדנאות התעסוקתיות רצוי לשקול את הגדלת מספר המשתתפות וכן להגביר את המחויבות ההדדית של המשתתפות. למשל לקבוע מספר מינימאלי של משתתפות לקיום המפגש.
9. **זמן השהייה בתוכנית**: מומלץ לקצוב את זמן השהייה של כל משתתפת בתוכנית (להוציא מקרים חריגים) וכן לעשות דיפרנציאציה בין השלב הראשון (אינטייק, הכנה וההשמה) שרצוי שיתרחש באינטנסיביות בשנה הראשונה, לבין השלב השני – מעקב וליווי שיתקיים במהלך השנה השנייה (חצי שנה עד שנה) בצורה פחות אינטנסיבית אך מחייבת.
10. **הגדרת תפקידים וחלוקת עבודה**: בשל העובדה שכל נפגעת במרכז אמורה להיכנס לתוכנית התעסוקה וצפוי שמספר המשתתפות ילך ויגדל, רצוי לשקול שוב ולחדד את הגדרת התפקידים וחלוקת העבודה בתוך צוות התעסוקה ועם הצוות הקליני. ייתכן שבהמשך יהיה צורך בשתי עובדות השמה, והליווי ייעשה על ידי הצוות הקליני. ריכוז המידע על כל משתתפת ותיאומו ימשיך להיעשות על ידי אחת מעובדות ההשמה.
11. **קשר בין צוותים**: מומלץ להמשיך להדק את הקשר, התקשורת, התיאום והתעדכנות ההדדית בין הצוות הקליני לצוות התעסוקתי וכן בתוך כל צוות לגבי כל משתתפת.
12. מומלץ לבחון את האפשרות **לשלב נשים רבות יותר במקצועות שהוכשרו להן** ובמידת האפשר, גם בענפי תעסוקה בעלי יוקרה.
13. **שילוב במקצועות הכשרה**: מומלץ לבחון את האפשרות להפנות עוד נשים אל שירותי הכשרה ולימודים מתקדמים בתוך הקהילה ולהקצות לכך משאבים כדי להגביר את סיכוייהן להשתלב בענפי תעסוקה מבוססים יותר.
14. **מעקב, תיעוד וכלי הערכה**: מומלץ להמשיך **במעקב צמוד** אחר המשתתפות (כולל מידת ההתמדה בהשמה, החלפת מקומות עבודה והסיבות לכך ועוד) תוך תיעוד מפורט, שימוש בכלים ממוחשבים ואחרים שנבנו ועדכנום המתמיד. זאת במטרה לעקוב אחר התפתחויות ותהליכים אצל כל משתתפת לאורך זמן.
15. **סל שירותים מחייב**: מומלץ להפוך את המעקב לחלק פורמאלי ואינטגראלי של "החבילה" הטיפולית שתכלול את הרכיבים האלה: **טיפוּל-שיקום-מעקב** – רצוי שהמעקב יהיה פרטני (שיחה אישית, שיחה טלפונית, דואר אלקטרוני) וגם מעקב קבוצתי (סדנת מעקב או מועדון תעסוקתי) ולהציג זאת מראש למשתתפת כחלק **מחייב** מההשתתפות בתוכנית. רצוי גם לפתח טופסי משוב על התוכנית שימולאו על ידי הנשים עם סיום השתתפותן בתוכנית. קבלת משוב שוטף מהנשים שמקבלות את השירות עשויה לתרום להמשך פיתוחה המוצלח של התוכנית.
16. **שיווק ופרסום**: מומלץ לשווק את התוכנית מחוץ למרכז באמצעות דף פרסום שיתמקד בתוכנית התעסוקה ויופץ בין גורמים טיפוליים בקהילה כדי לפתוח את התוכנית לנפגעות נוספות מחוץ למרכז. ניתן יהיה לעקוב לאורך זמן אחר מידת קיומם של הבדלים (לגבי השתלבות מוצלחת בתוכנית) בין נשים שהופנו מתוך המרכז לבין נשים שהופנו על ידי גורמים חיצוניים.
17. **קשר עם מעסיקים**: מומלץ לפתח קשר עם כמה מעסיקים פוטנציאליים. אמנם המפעילות הגיעו למסקנה שאין צורך בבניית מאגר מעסיקים ושחיפוש העבודה צריך להיעשות על פי

צרכיה של כל אישה, אך הקשר עם מעסיקים חשוב בייחוד עבור אותן משתתפות שיש להן קשיים שונים ויש לעזור להן למצוא פתרונות להשמה.

18. **מעקב אחר נפגעות שאינן עובדות/הנושרות**: מומלץ לעקוב אחר שיעור הנשים שלא מצליחות להשתלב בתוכנית או להצליח בהשמה או אפילו נושרות וכן לנסות לבדוק את הסיבות לכך כדי להסיק מסקנות להמשך.

## סיכום התוכניות בחיפה ובראשון לציון

שתי התוכניות, התוכנית ל"שילוב תעסוקתי" בחיפה והתוכנית ל"תעסוקה כשיקום אישי וחברתי" בראשון לציון הן תוכניות פורצות דרך בישראל. גם בספרות המחקרית בעולם לא מצאנו אפילו מקור אחד שמתאר תוכנית כזאת.

החידוש בתוכניות הוא בעצם הרעיון ליצור מענה כוללני יותר ומיוחד עבור נפגעות תקיפה מינית שיכלול רצף טיפולי-שיקומי, וכן במימושו המוצלח בשתי התוכניות. כשם ששני המרכזים היו ראשונים להציע טיפול המתמקד באופן ספציפי בבעיות המייחדות אוכלוסיות של נפגעות תקיפה מינית (ראשית, המרכז בראשון לציון ב-2001 ולאחריו המרכז בחיפה ב-2002), כך הם היו גם חלוצים בהציעם תוכנית לשיקום תעסוקתי שתהווה המשך וחלק מן הטיפול הנפשי וגשר לחזרה למסלול חיים נורמטיביים, לעצמאות, להתפתחות אישית ולהתערות בחברה.

בשנתיים הראשונות לעיצוב התוכניות הושקעו מאמצים רבים בחשיבה, בלמידה, בעשייה, ובהסקת מסקנות, תוך תהליך מתמיד של פיתוח ושיפור אותם היבטים שדרשו מענה נוסף או מדויק והולם יותר. שתי התוכניות הגיעו להישגים נאים, ונראה שההישג הגדול של שתיהן הוא עצם **הטמעתן והפיכתן לחלק אינטגרלי מתוכניות העבודה של כל מרכז**, תוך ראיית התוכנית התעסוקתית כחלק הכרחי ומחייב של רצף המענים הניתנים לנפגעות תקיפה מינית ותוך הפיכת המרכזים ל"בית חם" עבור הנפגעות. כל מרכז פיתח מודל עבודה הכולל אבני דרך מרכזיות של קבלה לתוכנית, הכנה לתעסוקה, השמה, מעקב וליווי, המיועדים לקדם את מטרות התוכנית. בשני המרכזים הדגישו המפעילות את התרומה הגדולה של תוכניות התעסוקה למשתתפות, לצוותים, לקהילה ולמרכזים עצמם, תוך העצמת המרכזים והעצמת עבודתם ומעמדם בקהילה.

התוכניות הביאו לשינוי קונצפטואלי ביחס לצרכים של נפגעות תקיפה מינית ודרכי העבודה אתן. המפעילות הצליחו להכין את רוב המשתתפות לעולם התעסוקה, לשלבן וללוותן בתהליך מורכב תוך מתן כלים מעשיים מחד גיסא ותוך העצמתן במישור הקוגניטיבי, החברתי והרגשי מאידך גיסא. תהליכים אלה תרמו בעיקר להעלאת הביטחון העצמי, העלאת הערך העצמי, פיתוח תחושה של שייכות, כוח ויכולת; כמו כן נצפתה התקדמות של ממש לעבר פיתוח אופק תעסוקתי. נעשו מאמצים להוביל את התוכניות להשגת מטרותיהן הן באמצעות העצמה של הנשים לקראת השמה תעסוקתית/לימודית והן ביצירת אווירה תומכת ומקבלת שהגבירה את המוטיבציה בקרב המשתתפות ואפשרה להן לתת אמון במפעילות ובעצמן. לא כל המשתתפות השיגו את אותם הישגים והיו נסיגות ואף נשירות שתסכלו את המפעילות, אך יש לראות בשנתיים הראשונות להפעלת התוכנית שנים של עיצוב ולמידה שהופקו בהן לקחים; יש להתבונן על נקודות החוזק והחולשה ולהמשיך בפיתוח התוכנית מאחר שהמודלים כבר עוצבו וכעת ניתן להתמקד בהיבטים שעדיין יש ללטש ולפתח. ויש גם לזכור שמדובר באוכלוסייה שנפגעה קשות ושאוּלַי לא ניתן לשקמה באופן מלא.

מטבע הדברים, יש הרבה מהמשותף בין התוכנית בחיפה לבין התוכנית בראשון לציון, בעיקר



ברעיונות הליבה שלהן. עם זאת, בשני המרכזים התפתחו קווים ייחודיים לכל תוכנית שהם פונקציה של ההשקפה המקצועית של הוגיה ומפעיליה וכנראה גם של המסגרת והסביבה בהן כל מרכז פועל, האחד כחלק מבית החולים "בני ציון" (אף אם בבניין נפרד) והשני – כחלק מהמנהל לשירותים חברתיים של העיר ראשון לציון. פיתוחן של ווריאציות של מודל העבודה בתוכניות השונות הוא לגיטימי ומבטיח עושר, גיוון ויצירתיות לטובתן של התוכניות הללו וגם מהווה מקור להעשרת תוכניות נוספות שקמו או תקומנה במרכזים דומים שנפתחו בשנים האחרונות, שמטרתם שיקום נפגעות תקיפה מינית באמצעות תעסוקה.

בבחינת המשותף והשונה בין התוכניות יש לציין, בין היתר, את הדמיון ברציונל, במטרות ובגישה הרואה בשיקום באמצעות תעסוקה **רכיב הכרחי** בהמשך הרצף הטיפולי המלא. גישה זו מדגישה את מטרות התעסוקה וההעצמה של הנשים כשתי מטרות מרכזיות הקשורות אהדדי בקשר מעגלי. בראשון לציון, מלכתחילה הייתה ההתייחסות אל תוכנית התעסוקה כאל תהליך שיקומי, ובחיפה, תפיסה זאת התגבשה בעקבות הפעלת התוכנית בשנה הראשונה. קיים גם דמיון בקריטריונים של הכניסה לתוכנית: צוותי שני המרכזים סבורים שהנפגעת צריכה להגיע לשלב של הרגעת הסימפטומים כדי שתוכל להשתלב בתוכנית התעסוקה ולהפיק ממנה תועלת. בראשון לציון הוחלט, יחסית בשלב מוקדם, **שכל** נפגעת תיכנס לתוכנית התעסוקה בעוד שבחיפה, אפשרות זו הוגדרה חלופה שנשקלת בסוף השנה השנייה, לקראת העתיד.

בשתי התוכניות מדדי ההצלחה שהוגדרו בהתחלה להשמות בעבודה/ בלימודים הלכה למעשה היו שונים למדיי מבחינת שיעורי ההצלחה שהם צפו (בראשון לציון ציפו לשיעורים גבוהים יותר של השמות מאשר בחיפה). בשני המרכזים עלה הצורך להוסיף ולהגדיר מדדי הצלחה שמתייחסים לתהליך העצמה שעוברת כל משתתפת במהלך הפעלת התוכנית בשנה הראשונה. בעקבות פיתוח המודעות לחשיבות התהליך הזה ולמעקב אחר התפתחותו בקרב כל משתתפת, במהלך השנה הראשונה נוסחו בשתי התוכניות מדדי הצלחה המתייחסים לתהליך ההעצמה, שהמשותף ביניהם הוא בחינת ההתקדמות של המשתתפת במישורים שונים (קוגניטיבי, רגשי, חברתי, התנהגותי). בחיפה התייחסו גם לנושא המחויבות כלפי התוכנית.

יש דמיון רב באוכלוסיות היעד של שתי התוכניות אך גם קצת הבדלים. בחיפה יש נפגעות גם מהמגזר הלא יהודי ובראשון לציון יש שיעור רב יותר, יחסית, של נפגעות מבוגרות יותר. בראשון לציון, שיעור ניכר של הנשים עבדו (לרוב מתוך אילוצי פרנסה) וההשתתפות בתוכנית באה להעצים אותן אם בתוך התעסוקה הנוכחית ואם לצורך בניית אופק תעסוקתי, שדרוג, שיפור התפקוד ויחסי האנוש בעבודה. בחיפה היו שיעורים גבוהים יותר של נשים שלא עבדו כלל בעת כניסתן לתוכנית.

באשר לשירותים, שתי התוכניות מציעות שירותים פרטניים וקבוצתיים כהכנה לתעסוקה, חיפוש עבודה או שדרוג והעצמה בעבודה, השמה ומעקב וליווי. יש כמה הבדלים ביניהן. הבדל בולט אחד הוא בתפקידי המפעילות: בחיפה העבודה כולה נעשית על ידי שתי רכזות תעסוקה שעוסקות בכל ההיבטים של התפקיד, ללא הבחנה ביניהן ובשיתוף פעולה מלא ומוצלח. בראשון לציון, מובחן

תפקיד עובדת ההשמה מתפקיד עובדת הליווי. בראשון לציון מצאנו גם שיתוף של כל הצוות הקליני (החל מהשנה השנייה להפעלה), שיתוף שאמור להתייחס להיבטים שנוגעים לתעסוקה וההעצמה גם במסגרת הטיפול הקליני. עובדת הליווי היא שמתאמת בין הצוותים ומלווה את כל המערכת בזיקה לתוכנית התעסוקה. למעשה, בראשון לציון כל הצוות הטיפולי-קליני מעורב היום בתוכנית התעסוקה, אם בשלב ההפניה ואם בשלב הליווי, ועם צוות התעסוקה הם מקדמים את מטרות התוכנית.

בשתי התוכניות היה צריך למצוא דרכי תקשורת הולמים ונוהלי עבודה בין הצוות התעסוקתי והצוות הטיפולי, לחדד הגדרת תפקידים, גבולות ודרכים לשיתוף פעולה. זאת בשל ההשקה הקיימת בין התחום הרגשי לבין התחום התעסוקתי בקרב הנפגעות, השוזרות את שני ההיבטים יחד גם בהקשר של תעסוקה; ועל כן בשני המרכזים הגיעו למסקנה שגם כאשר התוכנית ממוקדת בתעסוקה לא ניתן להתעלם מההיבטים הרגשיים בזיקה לתעסוקה, כי השפעות הטראומה מורגשות בכל תחומי החיים של הנפגעת ונותנות את אותותיהם גם בתחום התעסוקה. פיתוח מודעות הנפגעת לזיקה זו הוא צעד משמעותי והכרחי להשתלבות מוצלחת בתעסוקה ולשיקומן.

בחיפה עיקר העבודה נעשתה על ידי רכזות התעסוקה, כל הפעילות מתקיימת במרכז ולפי הצורך יש הפניות למשאבי הקהילה. בראשון לציון, בגלל מיקומה של התוכנית במינהל לשילוב חברתי של העיר, יש הפנייה למספר רב של שירותים בקהילה וכן ניצול מעטפת השירותים החברתיים הענפה של המרכז (מערך יום, דירת מעבר, ועוד) והיעזרות במתנדבים רבים ממקורות שונים. מצאנו שכל מרכז עושה שימוש בשירותים הנגישים לו ובהתאם לצורכי הנפגעות.

בשני המרכזים עיקר השירותים ניתנים במרכז אם כי בראשון לציון יש הפרדה בין התוכנית עצמה, שמתקיימת במרכז, לבין תוכניות המעקב וההעשרה המתקיימות במסגרת מועדון תעסוקתי במבנה נפרד של "מערך היום". ההיבט החברתי מודגש מאוד במרכז בראשון לציון (טיולים, חגים ועוד). ונראה שהדבר מתאפשר, בין היתר, בשל המגוון הרב של השירותים העומדים לרשות המרכז.

בחיפה היו שיעורי נשירה גדולים מן התוכנית (ייתכן כי אחת הסיבות לכך הוא מספר רב יותר של צעירות המופנות לתוכנית), לעומת ראשון לציון ששם שיעורי הנשירה קטנים יותר, אולי בשל העובדה שבמקום ניתנים שירותים חברתיים נוספים. בחיפה קיים שיתוף פעולה עם מוקד תעסוקה עירוני בהדרכת הרכזות בנושאי תעסוקה, השתלמויות ועוד. בראשון לציון, קיים גם קשר ללשכת העבודה בעיר אם כי הוא מוגבל לנפגעות תושבות העיר בלבד. בחיפה, ההדרכה לרכזות ניתנת על ידי מנהלת המרכז ועל ידי מנהל מוקד התעסוקה העירוני. בראשון לציון, ניתנה במשך כשנתיים הדרכה בנושאים כלליים על ידי מנהלת המרכז ובנושאים תעסוקתיים על ידי המאבחנת התעסוקתית, ולקראת סוף התוכנית ניתנו בהתנדבות הרצאות וסדנאות בתעסוקה על ידי עמותת נט"ע שמתמחה בנושאי תעסוקה. בראשון לציון, מלבד מקרים חריגים, כבר החלו להפנות נשים לטיפול קליני שבהמשכו תוכנית תעסוקה שהיא חלק אינטגרלי מהתוכנית הטיפולית ("עסקת חבילה"). בחיפה, יש תוכניות לכך בעתיד.

בשני המרכזים עלו קשיים ודילמות במהלך ההפעלה. חלק מן הקשיים באו על פתרוןם במהלך תקופת ההערכה וחלקם עדיין דורשים מענה. בעקבות הניסיון המצטבר עלו גם תובנות לגבי חלק מהקשיים שהופיעו: הקשיים הכרוכים בעבודה עם הנפגעות, הדורשת השקעה מרובה של זמן ותעצומות נפש, הצורך בהשמות חוזרות, קיומן של רגרסיות רגשיות, היעדרויות, נשירות ועוד. נראה שחלק ניכר מקשיים אלה אינהרנטי לתהליך העבודה עם אוכלוסייה של נפגעות תקיפה מינית (השמות חוזרות, רגרסיות) וזו תובנה משמעותית שהיא פונקציה של ההתנסות בהפעלת התוכניות. באשר להיעדרויות ונשירות, יש צורך בגיבוש קריטריונים לקבלה לתוכנית וכן בעריכת חוזה שיחייב יותר את המשתתפות. בנוגע לנשירה, הסיבות לכך נבחנות ונעשות פעולות לצמצום ממדי התופעה בעתיד.

**לסיכום, ניתן לומר שהתוכניות יצרו מודלים לעשייה, וההדגשים שבכל מרכז קיבלו מימוש אחר. מודלים אלה יכולים לשמש דגמים לחיקוי עבור מרכזים דומים, אשר יוכלו להתבסס עליהם ולפתח את הדגם הדרוש להם. אופי התוכניות והצוותים שהפעילו אותן העצימו את הנפגעות והקנו להן ידע ומיומנויות שיסייעו להן בחייהן ובעיקר – הפיחו בהן תקווה לעתיד טוב יותר. פריצת הדרך החשובה של התוכניות ניכרת גם ברמת השגת המטרות החברתיות: התוכניות והמרכזים שבהם הן מתקיימות נותנים מענה למצוקתן של הנפגעות והם משמשים דוגמה ראויה למסגרות איכותיות מבחינה מקצועית ואישית לטיפול ולשיקום של נפגעות תקיפה מינית.**

המסקנה העיקרית העולה מהערכתן של שתי התוכניות היא שאפשר לשקם את מרבית הנפגעות: רובן סובלות מהפרעות פוסט-טראומטיות ולא מהפרעות נפשיות. אמנם העבודה אתן דורשת השקעה רבה של זמן, עבודה קלינית ושיקומית ותעצומות נפש רבות, אך יש לרבות מהן יכולת תובנה, אינטליגנציה ועומק נפשי, המאפשרים להן בעזרת הטיפול והשיקום המתאימים, לאתר משאבים וכוחות בתוך עצמן, להתעצם, להבין את אשר קרה להן ולזכות בשקט נפשי ובעיקר – לחולל שינוי.

## רשימת מקורות

אדר, ד' (1997). התעללות מינית בילדות והשלכותיה על גיל ההתבגרות. בתוך ח' דויטש (עורך), **התעללות בתקופת הילדות והשלכותיה בגיל ההתבגרות**. ירושלים: מכון סאמיט.

אתר איגוד מרכזי הסיוע. [www.1202.org.il/](http://www.1202.org.il/)

בלן-אלפון, ל' (2008). נפגעות ונפגעי אלימות מינית מכורים לסמים והטיפול בהם. **קו-שתיקה והשתקה**, 9, 39-46.

בן אמיתי, ג' (2007). **השלכות נפשיות של פגיעה מינית**. [גרסה אלקטרונית]. נדלה ב-7 בספטמבר 2009, מאתר פסיכולוגיה עברית: <http://www.hebpsy.net/articles.asp?id=1380>

בר-גיא, ז' ושליו, א' (2001). השפעותיה של התעללות בשנות הילדות על פסיכופתולוגיה במבוגרים. **שיחות**, ט"ו, 180-194.

גור, ע' (2002). "הסרסור שלי לא היה צריך ללמד אותי כלום, אבא לימד אותי הכול בבית" – גילוי עריות כגורם מרכזי בהתדרדרות של נשים ונערות לזנות, סמים ופשע. בתוך ז' סלומון וצ' זליגמן (עורכות), **הסוד ושיברו – סוגיות בגילוי עריות**. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

המרכז רפואי 'בני ציון' ומשרד הרווחה, השירות לנערות וצעירות, מחוז הצפון (2006). **מפעל מיוחד: פרויקט תעסוקה לנפגעות תקיפה מינית**. פניה לקרן למפעלים מיוחדים של הביטוח הלאומי. חיפה: מסמך פנימי.

זליגמן, צ' (2003). היחידה לטיפול במבוגרים נפגעי טראומה מינית בילדותם במרכז רפואי-גישה בין תחומית. **הרפואה**, 141 (1), 34-38.

זליגמן, צ' וסלומון, ז' (עורכות) (2004). **הסוד ושיברו: סוגיות בגילוי עריות**. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

כהן, ת' (1998). אימהות בקרב נשים שהיו קורבנות לפגיעה מינית בילדותן. **חברה ורווחה**, 18 (2), 293-302.

לב-ויזל, ר' (2007). פגיעה מינית בתקופת הילדות, טראומה, טראומטיזציה משנית ורה-טראומטיזציה. בתוך ד' הורוביץ, י' בן יהודה ומ' חובב (עורכים), **התעללות והזנחה של ילדים**

בישראל-הנפגעים, אכיפת החוק והמשפט, רפואה, חינוך ורווחה (עמ' 566-581). ירושלים: אשלים.

לוגסי, ר' (2007). הקשר בין חוויות של פגיעות שונות בילדות ובהתבגרות לבין מצוקה פסיכולוגית ואינטימיות ביחסים הזוגיים של נשים צעירות. חיבור לקבלת תואר מוסמך, ירושלים, האוניברסיטה העברית..

פרידמן, י' (2005). מדידה והערכה של תוכניות חברתיות וחינוכיות. ירושלים: מכון הנרייטה סולד.

שפירא-ברמן, ע' (2003). הסוד ועונשו: עיגון זכויותיהם של קורבנות אלימות מינית בחוק. חברה ורווחה, כ"ג (2), 185-198.

Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59, 20-28.

Cohen, J., Deblinger, E., Wilson, C., Taylor, N., Igelman, R., Mannarino, A. (2007). *Trauma – focused cognitive behavioral therapy: Addressing the mental health of sexually abused children*. United States: Chadwick Center for Children and families.

Cook, A., Spinazzola, J., Ford, J., Lanktree, C. (2005). Complex trauma in children and adolescents. *Psychiatric Annals*, 35, 390-398.

Eisikovitz, Z., Winstock, Z., & Fishman, G. (2004). The first Israeli national survey on domestic violence. *Violence Against Women*, 20, 729-748.

Fairbrother, N. & Rachman, S. (2006). *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 37 (2), 74-93.

Filipas, H. & Ullman, S. (2006). Child sexual abuse, coping response, self-blame, post-traumatic stress disorder and adult sexual re-victimization. *Journal of Interpersonal Violence*, 21 (5), 652-672.

Ford, J. (2007). *Complex PTSD*. Retrieved on July 30, 2008 from:  
[http://www/miwatch.org/2007/11/complex\\_ptsd.html](http://www/miwatch.org/2007/11/complex_ptsd.html)

Herman, J. (1997). *Trauma and recovery: The aftermath of violence from domestic abuse to political terror*. New York: Basic Books.

Johnson, R. (2008). Advances in understanding and treating childhood sexual abuse: Implications for research and policy. *Family and Community Health, January-March*, 31 (1), 24-31.

O'brien, L., Henderson, C., & Bateman, J. (2007). Finding a place for healing: Women survivors of childhood sexual abuse and their experience of accessing services. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 6 (2), 1-10.

Reboloso, E., Fernandez-Ramirez, B. & Canton, P. (2005). The influence of evaluation on changing management systems in educational institutions. *Evaluation*, 11 (14), 463-479.

Roth, S., Newman, E., Pelcovitz, D., van der Kolk, B., & Mandel, F. S. (1997). Complex PTSD in victims exposed to sexual and physical abuse: Results from the DSM-IV field trial for Posttraumatic Stress Disorder. *Journal of Traumatic Stress*, 10, 539-555.

Strauser, D. R., & Lustig, D. C. (2001). The implications of posttraumatic stress disorder on vocational behavior and rehabilitation planning. *Journal of Rehabilitation*, 67 (4), 26-30.

Stern, E. (2005). Editorial. *Evaluation*, 11 (4), 387-389.

Van der Kolk, B. A., Roth, S., Pelcovitz, D., Sunday, S., & Spinazzola, J. (2005). Disorders of extreme stress: The empirical foundation of a complex adaptation to trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 18, 389-399.

## **נספחים**

הערה: כאמור לעיל בפרק "מעריך ההערכה", בנוסף למאגרי המידע הממוחשבים, שהם מקיפים ומפורטים מאוד, בנינו גם שאלונים רבים, חלקם משותפים לשתי התוכניות וחלקם ייחודיים לכל תוכנית בהתאם למהלכה וצרכיה. בפרק זה נביא דוגמאות של כלים המשותפים לשתי התוכניות.





## תוכנית התעסוקה

### שאלון למשתתפת בתוכנית התעסוקה – שלב ההצטרפות

שלום רב,

שאלון זה יאפשר לנו ללמוד על דעותיך עם הצטרפותך לתוכנית התעסוקה. תשובותיך והערותיך יתרמו להמשך פיתוחה ושיפורה של התוכנית ולעיבודה בהמשך בהתאם לצרכים שלך. נודה לך מאוד אם תעני בכנות על השאלון. אין תשובות נכונות או בלתי נכונות. התשובות מבטאות את עמדתך האישית.

אנו מחויבות לשמירה על כללי הסודיות ואין בשאלון זה פרטים על זהותך.



בתודה מראש

צוות המחקר

1. תאריך הצטרפותך לתוכנית התעסוקה: \_\_\_\_\_

2. שלב בתוכנית (נא לסמן את כל התשובות הנכונות):

בשלבי הכנה אינדיבידואלית. פרטי: \_\_\_\_\_

בשלבי הכנה קבוצתית. פרטי: \_\_\_\_\_

עובדת. פרטי: \_\_\_\_\_

לומדת. פרטי: \_\_\_\_\_

אחר. פרטי: \_\_\_\_\_

3. אני רוצה להשתתף בתוכנית התעסוקה:  כן  לא

4. פרטי נא את תשובתך:

5. לדעתך, מהן מטרות התוכנית: \_\_\_\_\_

6. מה הציפיות שלך מהתוכנית - אילו דברים טובים את מצפה שיקרו לך בעקבות השתתפותך בתוכנית התעסוקה: \_\_\_\_\_

7. אילו קשיים את צופה שעלולים להיות לך במהלך השתתפותך בתוכנית:

---

8. אם את צופה קשיים, מה את חושבת שיוכל לסייע לך להתגבר על קשיים אלה:

---

9. איך את מרגישה לקראת השתתפות בתוכנית:

---

10. האם נראה לך חשוב שהממונים (מקום עבודה/מקום לימודים) ידעו על השתתפותך

בתוכנית:  כן  לא  עדיין לא החלטתי

הסבירי נא את תשובתך:

---

מה הציפיות שלך מצוות המרכז:

א. מרכזת התעסוקה

---

ב. ממנהלת המרכז

---

ג. אחר. פרטי:

---

מה התרשמותך מהנעשה עד כה בתוכנית, האם יש דברים שהיית מציעה להוסיף או לשנות.

פרטי:

---

**לסיים,**

נשמח מאד להיפגש איתך לשיחה אישית כדי לשמוע את דעותיך והמלצותיך לקידום תוכנית התעסוקה. פרטים מזהים לא יועברו לאף גורם.

אנא צייני האם את מסכימה להיפגש אתנו:  כן  לא

אם כן, צייני את הדרך הנוחה עבורך ליצירת קשר עמך (דרך הרכזת/ דרך המרכז הרב תחומי/ דרך טלפון ישיר שלך, מייל וכו'): \_\_\_\_\_

תודה על נכונותך לשתף פעולה

ואיחולי הצלחה בהמשך הדרך

צוות המחקר

רבקה, מיכל ועינת

## תוכנית התעסוקה

### טופס מעקב על הסדנה הקבוצתית

(ימולא על ידי המנחה לאחר כל מפגש)

מנחה יקרה,

מטרת השאלון לקבל דיווח שוטף על תהליך ההכנה הקבוצתית לתעסוקה כדי לתרום להצלחתה ולקידומה של התוכנית. אנא, מלאי לאחר כל מפגש.

בתודה מראש על שיתוף הפעולה

צוות המחקר

1. מפגש מספר:  1  2  3  4

2. תאריך המפגש: \_\_\_\_\_

3. נושא המפגש: \_\_\_\_\_

4. משך המפגש: \_\_\_\_\_

5. מספר הנשים הרשומות לסדנא: \_\_\_\_\_

6. מספר המשתתפות שנכחו בסך הכול: \_\_\_\_\_

7. הסיבות להיעדרות: \_\_\_\_\_

8. כמה משתתפות היו פעילות במיוחד: \_\_\_\_\_

9. כמה משתתפות היו שקטות במיוחד: \_\_\_\_\_

10. מטרת/ות המפגש: \_\_\_\_\_

תכנון	האם המטרה הושגה		הסבירי
א. _____	<input type="checkbox"/> כן	<input type="checkbox"/> לא	_____
ב. _____	<input type="checkbox"/> כן	<input type="checkbox"/> לא	_____
ג. _____	<input type="checkbox"/> כן	<input type="checkbox"/> לא	_____
ד. _____	<input type="checkbox"/> כן	<input type="checkbox"/> לא	_____

11. תיאור הפעילות במפגש : (אם שינית את הפעילות - פרטי מדוע)

תכנון	משך זמן מתוכנן (בדקות)	ביצוע בפועל (התייחסי גם לזמן הביצוע)
א. _____		א. _____
ב. _____		ב. _____
ג. _____		ג. _____
ד. _____		ד. _____
ה. _____		ה. _____

12. בהתייחס לאווירה במפגש, דרגי את הרכיבים הבאים :

אווירה כללית	במידה מועטה 1	במידה בינונית 2	במידה רבה מאוד 3
המשתתפות גילו עניין	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
היה שיתוף פעולה עם המנחה	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
שררה אווירה של נינוחות ושלווה	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
היו ביטויים של תסכול	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
הופיעו גילויים שונים של חרדה	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
אחר: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
אחר: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. מה הדבר הכי משמעותי שהתחולל במפגש?

\_\_\_\_\_

14. לקחים בעקבות המפגש :

\_\_\_\_\_

15. הערות והארות:

\_\_\_\_\_

שם המנחה: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_

## תוכנית תעסוקה

### דף סיכום לסדנה הקבוצתית

(ימולא על ידי המנחה רק בתום כל מפגשי הפעילות בסדנה)

שם המנחה: \_\_\_\_\_

תאריך מילוי השאלון: \_\_\_\_\_

1. מידת השגת המטרות של הסדנא:

במידה רבה מאוד 5	במידה רבה 4	במידה בינונית 3	במידה מועטה 2	בכלל לא 1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. תארי מה הושג: \_\_\_\_\_

3. אם יש מטרות שלא הושגו, או הושגו חלקית, פרטי וצייני מדוע: \_\_\_\_\_

4. אלו דברים פעלו היטב: \_\_\_\_\_

5. אלו לקחים הפקת מסך כל הסדנה: \_\_\_\_\_

6. דברים שאני מציעה לשנות/להוסיף: \_\_\_\_\_

7. הערות והארות נוספות: \_\_\_\_\_

ממלא הטופס: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_

## תוכנית התעסוקה

### שאלון עמדות למשתתפת – סוף התוכנית

שלום רב,

לאור התנסותך בתוכנית "שילוב תעסוקתי", אנו מבקשות לקבל את חוות דעתך על התוכנית. תשובותיך והערותיך יתרמו להמשך פיתוחה ושיפורה של התוכנית. נודה לך מאוד אם תעני בכנות על השאלון. אין תשובות נכונות או בלתי נכונות. התשובות מבטאות את עמדתך האישית. אנו מחויבות לשמירה על כללי הסודיות ואין בשאלון זה פרטים על זהותך. צוות המחקר

1. תאריך הצטרפותך לתוכנית התעסוקה: \_\_\_\_\_
2. האם את עובדת?  כן  לא
3. מה היו הציפיות שלך מתוכנית התעסוקה? [אפשר לסמן יותר מתשובה אחת]  
 השמה בעבודה  
 העצמה ותמיכה רגשית  
 הכנה לראיונות עבודה.  
 אבחון תעסוקתי  
 הפניה ללימודים או להכשרה מקצועית.  
 שדרוג בתעסוקה.  
 אחר. פרטי: \_\_\_\_\_
4. האם ציפיותיך התממשו?  כן  לא  
אנא פרטי: \_\_\_\_\_
5. מה המניע ליציאתך לעבודה? (אפשר לסמן יותר מתשובה אחת)  
 צרכי פרנסה/מצוקה כלכלית  
 שאיפה לעצמאות כלכלית  
 התפתחות מקצועית והגשמה עצמית  
 רצון להיות נורמטיבית/כמו כולם  
 שיקום חברתי: השתלבות בחברה/יציאה מבדידות חברתית  
 אחר. פרטי: \_\_\_\_\_
6. באילו קשיים נתקלת במהלך השתתפותך בתוכנית? אנא התייחסי לקשיים בכל תחום (אישיים, בבית, בעבודה, בחברה, אחר)  
\_\_\_\_\_
7. האם השתתפותך בתוכנית סייעה לך להתגבר על קשיים אלה?  
 כן פרטי: \_\_\_\_\_  
 לא פרטי: \_\_\_\_\_

8. האם יש בסביבתך אנשים שיכולת לסמוך על עזרתם בפועל או על תמיכתם הרגשית (במסגרת החברתית, המשפחתית, הזוגית)?

9. האם הושפעו יחסית עם הקרובים אליך בעקבות השתתפותך בתוכנית (במסגרת החברתית, המשפחתית, הזוגית)?

10. אילו רגשות התעוררו בך במהלך התוכנית? אנה פרטי:

11. האם נתרמת מההשתתפות בתוכנית? (התייחסי לכל שלב בתוכנית)

כן פרטי:

לא פרטי:

12. מה הדבר המשמעותי ביותר ממנו נתרמת בתוכנית?

13. שביעות רצון מהתוכנית

הסבר	שבעת רצון במידה רבה מאד 5	שבעת רצון במידה רבה 4	שבעת רצון במידה בינונית 3	שבעת רצון במידה מועטה 2	כלל לא רצון 1	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	מסדנת התעסוקה
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	מרכזות התעסוקה
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ממנהלת המרכז
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	מצוות המרכז
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	התוכנית באופן כללי
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	אחר. פרטי

14. האם יש דברים שהיית מציעה להוסיף או לשנות בתוכנית התעסוקה. פרטי:

15. הערות והארות וכל דבר שתציי להוסיף:

ושוב,

תודה על נכונותך לשתף פעולה  
ואיחולי הצלחה בהמשך הדרך

צוות המחקר  
רבקה, מיכל ועינת

placement worker after the stage of finding a job in order to receive support; lectures on employment issues; and financial assistance for studies/training.

During the implementation of the program, several problems arose: The work with the victims of sexual assault requires the investment of a great deal of time, energy, and mental fortitude. Furthermore, it is necessary to define the roles of the placement worker and the accompaniment worker, to muster a suitable budget for the operators, to determine the division of labor between the employment team and the clinical team, and to obtain additional funding for professional training. In addition, issues concerning the nature of the graduates' follow-up program, its frequency, and its execution have not yet been resolved. More experience in implementing the program may be required in order to resolve these issues.

In addition to the contribution to the participants, the program has also contributed to the work of the clinical and employment teams at the Center for Victims of Sexual Assault as well as to the Center's status and reputation. Moreover, the contribution of the program to the community is considerable in that it has provided a response to a population whose problems have not been dealt with comprehensively up to now. As a result of the program, the interest in and availability of resources for employment matters have increased for other groups of victims as well.

One of the main accomplishments of the employment program is the fact that it has become an integral part of the Center's work and of the full therapeutic-rehabilitation process. This process is essential for every victim who turns to the Center, and it is adapted to her needs. This is a significant conceptual change in the work with victims of sexual assault as well as an expansion of it. It reflects an inclusive approach that relates to the needs of the victims and to the aggregate of the requisite responses. The conclusion that a substantial number of victims can be rehabilitated is important, and represents a source of increased motivation and hope for clients and therapists alike.



An additional change concerning the concentration of the central services of the program in the hands of the team at the center is the transfer of the responsibility for leading the employment workshop to the placement worker, who also leads the employment workshop, and to the accompaniment worker. Together they are also responsible for the contents of the employment club, whose role is to perform a follow-up.

It was decided that every client in the Center for Victims of Sexual Assault in Rishon Lezion will be referred to the employment program (other than exceptional cases). The program will constitute an integral part of the full therapeutic-rehabilitation program since every woman can derive benefit from participating in the program, according to her needs. The women's needs are diverse: Some women need to be placed in jobs, while others require support and instruction in order to hold down their jobs and deal with problems that arise in the workplace. In the program, the participants received an appropriate response to their needs both in the employment field and in the fields of cognitive, emotional, and social empowerment. They consider the Center to be a meaningful address and a warm, understanding home, in which they receive help, support, and direction.

The products of the program are reflected in placements in work/studies as well as in the process of empowerment undergone by the participants. The findings show that out of 67 participants, 57 were placed in jobs and are working as a result of their participation in the program. A substantial proportion of the women work in service professions, but close to one-quarter of the women have been placed in more prestigious fields of work, having undergone training and been placed in the field of employment for which they were trained. In other words, the training affords employment mobility in better-established fields of work.

The findings that relate to the process of personal empowerment indicate a considerable improvement in the cognitive, emotional, social, and behavioral domains among the working women as opposed to the non-working women; the findings also show the women's difficulties and regressions (usually when starting a job and encountering a new reality), thereby reinforcing the need for empowerment in all of the domains.

The women's feedback regarding the program is positive from the point of view of both the contribution to the employment aspect and of their personal empowerment. They express great satisfaction particularly with the clinical and employment teams at the center, with the director of the Center, with the program in general, and with the employment workshop. The women made several suggestions for improvements, such as accompaniment by the

An examination of the women's expectations of the program reveals that the emotional aspect of the trauma and the needs in the employment field are inextricably intertwined. Thus, already at the first stages of implementation, the operators decided that the work process required an interim stage, even if the focus was supposed to be on employment.

During the implementation of the program, an operational model was developed in which there were several distinct stages: the stage of acceptance to the program, the stage of preparation for employment (personal meetings and an employment workshop), the stage of designing a personal employment program while sorting out employment aspirations, the stage of looking for a job, placement in a job/studies, and the stage of follow-up after adapting to the new situation (personal meetings and an employment club). During the implementation of the program, the use of community resources and of the extensive umbrella of services at the disposal of the Center as well as creative thinking as regards including the participants in a range of services, mainly for the purpose of professional training, studies, and enrichment, was evident.

The two main operators of the program are a placement worker and a social worker who is responsible for individual accompaniment, and they are both involved in the acceptance of each candidate to the program. The placement worker then focuses on building a personal program for each participant and refers her to the various services of the program in accordance with the woman's needs (employment workshop, employment assessment, referral to the community resources). The accompaniment worker deals with the personal accompaniment of the participants who have completed their clinical treatment or who, for personal reasons, are unable to participate in another framework. She also receives information from the clinical therapists and coordinates the teams at the Center with regard to the employment issue. In fact, the accompaniment worker is responsible for coordinating the accompaniment of all the participants in the program. Thus, every team at the center is involved in the accompaniment of the participants: The clinical team is involved in it when some of the issues arise during treatment, and the employment team is involved in the framework of the program.

This significant change in the work of the teams in relation to the employment program occurred at the end of the first year of implementation, as a result of the lessons that were learned in the steering committee and following the publication of the first evaluation report.

The program included a preparatory stage and an implemental stage, both of which were executed. Operative goals and objectives were defined, as were indexes of success relating to placement in work. During the first year, indexes for evaluating the empowerment process undergone by each participant were added. In addition, a professional team that was trained to implement the program was recruited, the institutions responsible for the program – among them a steering committee – were established, instruction regulations were determined, external bodies were recruited and integrated in the implementation of the program, and a brochure for publicizing the program among relevant bodies in the community was prepared.

Most of the participants were referred to the program from within the Center for Victims of Sexual Assault in Rishon Lezion. The profile that emerges from the data attests to these women's numerous needs. At the initial stage of joining the program, fewer than one-third of the participants had any certificated professional training. While approximately two-thirds of the women were working at the time they joined the program (mainly because of financial constraints), most of them were employed in part-time jobs without professional training. Most of the working women turned to the program for the purpose of employment upgrading or empowerment via employment and preserving their jobs.

With regard to the characteristics of the assault, approximately 93% were victims of rape or incest, mostly prior to reaching the age of 16. In the majority of cases, the assault was ongoing and not a one-time occurrence. On average, the participants reported the occurrence of 11 post-traumatic symptoms; most of the women suffer frequently from at least seven symptoms (anxiety, avoidance, depression, sleeping difficulties, dissociations, flashbacks, nightmares). With regard to the support systems, over one-third of the participants reported that their family relationships were undermining; slightly less than half of them reported a supportive social network (when it existed); and with regard to marital relationships, most of the participants indicated that they were not in such relationships.

The women's difficulties attest to the dominance of the assault and its repercussions in every area of life. In the field of employment, this is expressed in their difficulty in presenting themselves and in acquitting themselves successfully at job interviews, in communicating with superiors and colleagues, and in succeeding and persevering in the workplace. It is also expressed in working in jobs that are not consistent with their desires and dreams, in low self-esteem, anxieties, emotional distress, and fear that emerge anew in every situation, and also in very few relationships with other people.

The difficulties that arose relate to the challenge involved in working with victims of sexual assault – a type of work that not only requires the investment of a great deal of time, energy, and mental fortitude, but has ups and downs. This challenge seems to explain the difficulty in predicting the extent of the program's success, and also, apparently, might be the reason for the drop-out rate during the first years of the program's implementation. Emphasis was also placed on the difficulties of working with young victims and on the need to continue developing ways to define more clearly the division of work between the employment and the clinical teams at the Center and to set limits for them.

In addition to the contribution to the participants, the program has contributed to the work of the team at the Center, to the status of the Center as well as to the community by presenting a work model that may well serve other centers. This model aims to provide a solution to a painful social problem, thereby diminishing the burden on society. However, its main goal is to give the victims hope for a better future.

It seems that one of the outstanding achievements of the program is the fact that it has become an integral part of the Center's work and of the continuum of clinical and rehabilitative responses to the victims. This is a turning-point in the work with victims of sexual assault and a conceptual expansion of it. The conclusion that it is possible to rehabilitate a substantial proportion of the victims is crucial and extremely significant.

### **The Main Findings in Rishon Lezion**

The program "Employment as a means for personal and social rehabilitation" for victims of sexual assault at the Center for Victims of Sexual Assault in Rishon Lezion was accompanied by formative research evaluation for two years (September 2007 – September 2009). The primary goal of the program is placement in work as a means of personal and social rehabilitation as well as empowerment of women who have undergone sexual assault. The underlying rationale of the program is the development of a therapeutic-rehabilitative continuum that starts with clinical treatment and assistance in coping with the trauma and its characteristics, and continues with the victim's participation in the employment program in order to help her lead a normative life that is not dominated by the trauma.

difficulties, dissociations, flashbacks, nightmares). With regard to support systems, most of the women reported a lack of family, social, and/or marital relationships, and those who did report the existence of one of these relationships indicated that while they were occasionally supportive, they were sometimes undermining and/or hurtful.

The women's expectations of the program were a combination of expectations in the practical-employment domain (such as expectations of employment guidance and learning skills for obtaining a job, upgrading at work, keeping a job, and so on) and expectations in the personal-emotional domain (such as improving self-confidence, increasing self-esteem, finding meaning and belonging, and so on). Thus, one of the conclusions that was already reached during the first year stated that the rehabilitation process in the employment program must include the two above-mentioned domains, while focusing on employment.

During the implementation, an operational model of the program was developed, containing the stage of acceptance to the program, the stage of preparation for employment (personal meetings and an employment workshop), the stage of designing a personal employment program while sorting out employment aspirations, the stage of looking for a job, placement in a job/studies, and follow-up and accompaniment after adapting (by means of a combination of personal meetings and a follow-up workshop). The program was implemented by two employment coordinators – trained social workers – who had undergone in-service training in the area of employment and had received ongoing instruction from both the director of the Center and the director of the municipal employment headquarters, which focused on aspects of employment.

The program gave the participants an appropriate response regarding both specific aspects of preparation for work and aspects of cognitive, emotional, and social empowerment. They considered the center to be a "warm home" that offered help, support, and guidance. The products of the program are reflected in placements in work/studies as well as in the empowerment process they underwent. The findings show that as a result of their participation in the program, 45 out of 71 women were placed in jobs, and of those 45, three also studied. Most of the job placements were carried out irrespective of training. Most of the jobs were part-time jobs in the service professions. The products relating to the process of personal empowerment indicate a considerable improvement in functionality, in work placements, in the indexes of controlling emotions and thinking, and in the behavioral indexes of initiative and communication with the program team and the employers.

## **Abstract**

### **The Main Findings in Haifa**

The program "Placement in Work" for victims of sexual assault at the Bney Zion Multidisciplinary Center in Haifa was followed up by formative research evaluation for two years (June 2007 – July 2009). The program was implemented at the Center, which is located in a well-kept building situated approximately 100 meters from the Bney Zion hospital building. The goals of the program are the placement of sexual assault victims in work/studies and their empowerment. These central goals are mutually dependent: The participants must be empowered so that they can be employed, and this employment leads to their empowerment. The rationale of the program is based on an integrative conception according to which it is not sufficient to provide a therapeutic-clinical response to the victims; rather, it is necessary to see that they undergo rehabilitation. In other words, rehabilitation via employment is perceived both as a goal and as a means of returning them to a normative life, to personal and financial independence, and to involvement in society.

The program included a preparatory stage and an implemental stage, and was executed in full. Operative goals and objectives were defined, as were indexes of success regarding the end product. During the first year, indexes for evaluating the empowerment process undergone by each participant were added. In addition, professional personnel who were trained to implement the program were recruited, a steering committee was established, instruction regulations were determined, partnerships with bodies in the community – particularly with the municipal employment headquarters – were established, funding for marketing and publicizing the program was solicited, and brochures were distributed to the relevant bodies in the community.

Most of the participants were referred to the program from within the Center itself, and the profile that emerges from the findings is indicative of these women's numerous needs. Most of the participants did not have professional training when they initially joined the program, and over 60% of them did not work at all. Those who did work mainly had occasional jobs or part-time jobs, and very few of them persevered. With regard to the characteristics of the assault, over 80% were victims of rape or incest, mostly prior to reaching the age of 16. In the majority of cases, the assault was ongoing and not a one-time occurrence. On average, the participants reported the occurrence of 11 post-traumatic symptoms; most of the women suffer frequently from at least seven symptoms (anxiety, avoidance, depression, sleeping





**The National Insurance Institute**

**Research and Planning Administration**

**Division for Service Development**

**Employment Programs for Victims of Sexual Assault  
In Haifa and Rishon LeZion**

by

**Prof. Rivka Lazovsky, Michal Heisherik and Anat Izhak Monsonego**

**Jerusalem, July 2010**